ASSURANCE-EMPLOI

Rapport de contrôle et d'évaluation 1999

Développement des ressources humaines Canada
Human Resources Development Canada
Canada
SP-102-02-00F

41

Commission de l'assurance-emploi du Canada
Canada Employment Insurance Commission

101-07202/

Décembre 1999

L'honorable Jane Stewart
Développement des ressources humaines Canada
Portage IV
140, promenade du Portage
Hull (Québec)
K1A 0J9

Madame la Ministre,

Nous sommes heureux de vous présenter le Rapport de contrôle et d'évaluation 1999 - Régime d'assurance-emploi. Ce rapport est le troisième d'une série de cinq rapports annuels que la Commission de l'assurance-emploi du Canada est tenue de présenter au ministre du Développement des ressources humaines en vertu de l'article 3 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Ce troisième rapport vise la période du 1er avril 1998 au 31 mars 1999 – second exercice complet de mise en oeuvre du régime d'assurance-emploi. Il présente une analyse détaillée de ce que l'on sait à ce jour de l'incidence de la réforme de l'assurance-emploi sur les prestations de revenu et aussi des nouvelles prestations d'emploi et mesures de soutien. Les données relatives à l'exercice 1998-1999 sont comparées à celles de 1997-1998. Dans ce contexte, les tendances de la période 1995-1996 à 1997-1998, que le Rapport de contrôle et d'évaluation 1998 avait permis de dégager, sont également discutées. Le rapport fait également le point sur les aspects suivants : comment chacune des 14 collectivités choisies pour l'analyse s'adapte aux réformes; les améliorations apportées à l'administration du programme et les économies additionnelles réalisées durant la période visée.

À noter que les conclusions que nous tirons sur l'incidence de la réforme de l'assurance-emploi durant cette période sont encore quelque peu incomplètes. Par exemple, comme l'information administrative relative à une demande de prestations n'est fournie pour analyse que plusieurs mois après la fin des versements, l'information sur les demandes qui ont pris effet à la fin de 1998-1999 ne sera disponible que plus tard. De plus, l'information sur certaines mesures comme la disposition concernant le remboursement des prestations nous vient du régime fiscal; or l'information la plus récente visait l'année 1997. Nous croyons néanmoins que le Rapport de contrôle et d'évaluation 1999 est considérablement plus complet que celui de l'an dernier.

Nous espérons que vous trouverez ce rapport informatif.

Claire M. Morris, présidente

Fernand Boudreau, commissaire des travailleurs et travailleuses

Jim Lahey, vice-président

Peter Doyle, commissaire des employeurs

Canada

Assurance-emploi

Rapport de contrôle et d'évaluation 1999

Présenté à la :

Ministre de Développement des ressources humaines Canada

Le 20 décembre 1999

Par :

La Commission de l'assurance-emploi du Canada

Préparé par :

Développement des ressources humaines Canada
Politique stratégique
Direction de la politique du marché du travail

Pour obtenir d'autres exemplaires de cette publication, veuillez en faire la demande par lettre ou par télécopie, en indiquant le numéro de catalogue :
SP-102-02-00F

Centre de renseignements
Développement des ressources humaines Canada
140, promenade du Portage
Portage IV, niveau 0
Hull (Québec) K1A 0J9
Télécopieur : (819) 953-7260

Disponible sur Internet à l'adresse suivante : http://www.hrdc-drhc.gc.ca

Disponible en médias substituts sur demande. Composer le 1 800 788-8282 sur un téléphone à clavier ou au moyen d'un téléimprimeur.

Also available in English under the title *Employment Insurance - 1999 Monitoring and Assessment Report*

Dans le présent document, le masculin est utilisé au sens neutre afin d'alléger le texte.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2000
N° de cat. MP43-192/1-2000F
ISBN 0-662-28414-3

Table des matières

Sommaire i

Introduction 1

Chapitre 1 – Contexte 3

Chapitre 2 – Prestations de revenu 9

Chapitre 3 – Prestations d'emploi et mesures de soutien 35

Chapitre 4 – Adaptation des collectivités 55

Chapitre 5 – Administration du régime 65

Chapitre 6 – Économies 73

Chapitre 7 – Conclusion 79

Annexe 1 – Éléments de la réforme

Annexe 2 – Tableaux des données sur les prestations de revenu

Annexe 3 – Tableaux des données sur les prestations d'emploi et les mesures de soutien

Annexe 4 – Tableaux des données sur l'adaptation des collectivités

Annexe 5 – Administration du régime

Sommaire

Dans ce troisième de cinq rapports annuels de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi, nous étudions de quelle façon les gens, les collectivités et l'économie continuent de s'adapter aux réformes mises en œuvre en juillet 1996 et en janvier 1997 en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*. L'analyse présentée dans le présent rapport porte en particulier sur la deuxième année financière complète de l'application du régime d'assurance-emploi, c'est-à-dire du 1er avril 1998 au 31 mars 1999. Les tendances mentionnées dans le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour l'année 1998 sont également traitées à la lumière de nos constatations.

Le premier chapitre comprend un aperçu du marché canadien du travail pendant la période à l'étude, ainsi qu'un rappel historique de la réforme de l'assurance-emploi. Les chapitres 2 à 6 portent sur les résultats relatifs aux prestations de revenu en vertu de l'assurance-emploi, qui assurent un soutien temporaire du revenu aux chômeurs, ainsi qu'aux prestations d'emploi et mesures de soutien, qui prévoient des mesures actives de réembauche afin d'aider les clients à réintégrer le marché du travail. Nous présentons nos conclusions dans le chapitre 7.

Principales conclusions

LE MARCHÉ CANADIEN DU TRAVAIL

Le marché canadien du travail a continué d'afficher une belle tenue en 1998-1999. En effet, la croissance annuelle nette de l'emploi a été la plus élevée depuis l'année financière 1979-1980[1]. Pendant cette période, il s'est créé 400 000 emplois (hausse de 2,9 pour cent), dont 85 pour cent d'emplois à temps plein. Les taux de chômage ont également diminué de façon considérable à l'échelle nationale et dans presque toutes les provinces. Les gains salariaux, pour la même période, ont été peu élevés.

Les femmes et les jeunes ont également fait des progrès appréciables dans le marché du travail. Les jeunes ont connu la meilleure croissance annuelle de l'emploi jamais enregistrée (hausse de 5,3 pour cent), et l'emploi des femmes a augmenté de 3,2 pour cent, soit le pourcentage d'accroissement le plus élevé de la décennie. Chez les hommes, l'emploi a progressé de 1,9 pour cent. Depuis quatre ans, la croissance annuelle moyenne de l'emploi s'établit à 2 pour cent pour les femmes et à 1,5 pour cent pour les hommes.

Divers facteurs sous-jacents marquant la transformation du marché du travail ont également été constatés.

- Un nouveau profil de la participation des femmes au marché du travail a fortement influé sur la compréhension des résultats de ce segment de main-d'œuvre au chapitre de l'assurance-emploi. Par exemple, les femmes sont moins portées que les hommes à travailler dans des industries saisonnières où le recours à l'assurance-emploi est plus fréquent. De même, il leur arrive plus souvent que les hommes d'occuper des emplois à temps partiel et temporaires, pour lesquels l'accès à l'assurance-emploi est plus restreint. Enfin, les femmes sont plus portées que les hommes à intégrer le marché du travail et à en sortir.

[1] À moins d'indications contraires, la période analysée dans ce rapport s'étend du 1er avril 1998 au 31 mars 1999.

- Un nombre croissant de jeunes arrivent sur le marché du travail pour la première fois, sans aucune expérience de travail.
- Il y a un nombre croissant de gens qui sont des travailleurs autonomes. Le travail autonome représente une forme d'emploi qui n'est habituellement pas visée par l'assurance-emploi.
- Il y a un lien de plus en plus important entre l'instruction et les résultats sur le marché du travail; les personnes très instruites et sensibilisées à la nécessité de l'acquisition continue du savoir obtiennent de meilleurs résultats que les autres.

La forte croissance de l'économie et les nouveaux profils du marché du travail constituent la trame sur laquelle nous analysons les répercussions du régime d'assurance-emploi en 1998-1999.

PRESTATIONS DE REVENU

Le nombre total de demandes de prestations d'assurance-emploi et le montant global des prestations versées en vertu du régime d'assurance-emploi n'ont guère fluctué pendant la période à l'étude, bien que l'on ait constaté des écarts importants dans certains groupes démographiques, certaines régions géographiques et certaines catégories de prestations. Ces résultats reflètent sans doute la croissance de l'économie et révèlent que les principales répercussions de la réforme de l'assurance-emploi se sont déjà manifestées et que les particuliers et les collectivités s'adaptent au nouveau régime.

Quelque 1,8 million de **nouvelles demandes** de prestations d'assurance-emploi ont été présentées en 1998-1999. Ce nombre est presque identique à celui de 1997-1998 (hausse de 0,1 pour cent). La ventilation par catégorie de prestations est la suivante :

- légère baisse (0,6 pour cent) des demandes de prestations régulières (1,5 million);
- diminution de 3,2 pour cent des demandes de prestations de pêcheur (26 100);
- hausse de 4,8 pour cent des demandes de prestations spéciales (389 280).

Le montant total des prestations de revenu versées s'est chiffré à 10,2 milliards de dollars en 1998-1999, soit une hausse de 1,5 pour cent par rapport à 1997-1998. La ventilation par catégorie de prestations est la suivante :

- hausse de 0,5 pour cent des prestations régulières (7,8 milliards de dollars);
- hausse de 5,4 pour cent des prestations d'emploi (490 millions de dollars);
- hausse de 141 pour cent des prestations pour travail partagé (16 millions de dollars);
- hausse de 1,3 pour cent des prestations de pêcheur (218 millions de dollars);
- hausse de 4,5 pour cent des prestations spéciales (1,7 milliard de dollars).

Les nouvelles demandes de **prestations régulières** faites par des femmes ont diminué de 3,8 pour cent en 1998-1999, alors qu'on note une hausse de 1,5 pour cent chez les hommes. La baisse des nouvelles demandes faites par des femmes peut vraisemblablement être imputée à l'amélioration du marché du travail et au profil de participation des femmes. L'analyse des secteurs industriels révèle d'importantes diminutions du nombre de nouvelles demandes dans les secteurs où les femmes sont fortement représentées, par exemple les finances et l'assurance, l'enseignement, les services sociaux et de santé, ainsi que les services gouvernementaux. D'autre part, l'augmentation des nouvelles demandes présentées par des hommes peut être imputée à des changements survenus dans des secteurs où ils sont majoritaires, entre

autres l'industrie minière, le secteur pétrolier et gazier, l'exploitation forestière, ainsi que la pêche et le piégeage.

Les nouvelles demandes présentées par des **jeunes** ont augmenté de 3,2 pour cent pendant cette période, par rapport à une chute de 27,2 pour cent pendant la période de 1995-1996 à 1997-1998. Ces revirements témoignent de la forte progression de l'emploi chez les jeunes pendant la dernière année financière, ainsi que de leur aptitude à participer plus longtemps à un marché du travail prospère. Comme les jeunes semblent se tourner vers les emplois de courte durée, la progression de l'emploi peut se solder par une hausse des demandes de prestations d'assurance-emploi. Il importe aussi de souligner la mention faite dans le chapitre relatif à l'adaptation des collectivités, à l'effet que certains membres des groupes de discussions estimaient que la réforme de l'assurance-emploi avait eu des répercussions positives sur les attitudes et les comportements des jeunes à l'égard du marché du travail, et que les consultations tenues cette année ont permis de conclure qu'il semble y avoir assez de ressources pour les jeunes dans la majorité des collectivités, ce qui représente certes une amélioration par rapport aux constatations faites en 1998.

En ce qui concerne les **prestations spéciales,** le total des versements a augmenté de 4,5 pour cent et le nombre de demandes admises a augmenté de 4,8 pour cent. Les prestations hebdomadaires moyennes, pour tous les types de demande de prestations spéciales, ont également augmenté, vraisemblablement en raison d'une augmentation des salaires et des compléments versés en vertu du supplément familial. On a également constaté une augmentation considérable (8,5 pour cent) des demandes de prestations de maladie. Puisque cette augmentation vient à la suite de deux années durant lesquelles le nombre de demandes de prestations de maladie a diminué de 1,8 pour cent, il faudra examiner la question plus à fond afin de déterminer les causes de cette augmentation récente.

Dans l'ensemble, notre analyse révèle aussi que certains **éléments de la réforme** semblent produire les effets voulus. La règle du dénominateur incite les gens à travailler davantage et le calcul de l'admissibilité fondée sur les heures de travail facilite l'accès au régime. Autres constatations :

- la prestation complémentaire en vertu du supplément familial permet d'offrir des prestations plus élevées à un groupe de prestataires plus restreint, mais mieux ciblé, dont la plupart sont des femmes. Le montant global des prestations versées en vertu du supplément familial, en 1998-1999, s'est établi à 146,6 millions de dollars, soit 39,9 pour cent de plus que l'an dernier.
- la règle de l'intensité s'est appliquée à un plus grand nombre de demandes de prestations en 1998-1999. Les prestations régulières et les prestations de pêcheur ont été réduites de quelque 86,3 millions de dollars, soit environ 8,55 dollars par semaine par prestataire touché.
- les politiques de remboursement des primes aux employeurs ainsi qu'aux travailleurs qui gagnent moins de 2 000 dollars, en vertu du Programme pour l'embauche de nouveaux travailleurs, donnent les résultats escomptés.
- le nombre de personnes qui ont remboursé des prestations a légèrement augmenté, en raison des dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi* relatives au remboursement des prestations (récupération).
- les résultats des **projets d'ajustement relatifs aux petites semaines** ont également été favorables. Ces projets ont permis à un bon nombre de travailleurs de toucher des prestations

plus élevées et d'accroître leur participation au marché du travail.

Il est plus difficile, cependant, d'évaluer les répercussions des modifications du régime sur les **prestataires fréquents**. Malgré l'application de la règle de l'intensité et une diminution de 5,7 pour cent des demandes présentées par cette catégorie, ceux-ci ont touché 42,9 pour cent de toutes les prestations régulières et prestations de pêcheur, c'est-à-dire 3,4 milliards de dollars. Ces résultats sont presque identiques à ceux de 1997-1998.

Il est difficile aussi d'évaluer les résultats touchant les **pêcheurs.** Selon les prévisions, la réforme devait favoriser l'adaptation de l'industrie de la pêche et réduire le recours aux prestations d'assurance-emploi par les pêcheurs. Toutefois, selon nos analyses, le nombre des nouvelles demandes de prestations et le total des prestations versées depuis la mise en œuvre des modifications du régime d'assurance-emploi n'ont guère changé.

Les résultats révèlent aussi que les dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi* qui autorisent les prestataires à **travailler pendant une période de prestations** et à gagner un maximum de 50 dollars par semaine ou 25 pour cent des prestations hebdomadaires (soit le montant le plus élevé) ne semblent pas avoir de conséquences perceptibles. D'autres facteurs pourraient donc avoir annulé les répercussions du seuil de 50 dollars. Les résultats des groupes de discussions mentionnés dans le chapitre relatif à l'adaptation des collectivités semblent indiquer que le manque de sensibilisation pourrait être l'un de ces facteurs.

De nombreux éléments de la réforme de l'assurance-emploi visent à générer des **économies** au chapitre des prestations régulières. La réduction du montant maximal de la rémunération assurable, la nouvelle méthode de calcul des niveaux des prestations hebdomadaires, le dénominateur minimal et la réduction du taux de prestations des prestataires fréquents selon la règle de l'intensité ont tous influé sur les résultats. Dans le rapport de l'an dernier, nous estimions que ces éléments de la réforme s'étaient traduits par des économies permanentes de 5 à 10 pour cent au chapitre des prestations régulières. Cette année, l'analyse porte sur les économies supplémentaires de prestations régulières consécutives à la mise en œuvre progressive du supplément familial, de la règle de l'intensité, des dispositions relatives au remboursement des prestations et du maximum de la rémunération assurable.

Les résultats révèlent que ces éléments de la réforme ont permis, à terme, de réduire les coûts de 95 millions de dollars, soit 0,94 pour cent. De plus, les employés d'enquêtes et contrôle, partout au pays, ont pu chiffrer à 702,7 millions de dollars le montant global des économies résultant des trop-payés, des pénalités et des amendes.

La réforme de l'assurance-emploi vise aussi à améliorer la **qualité des services** offerts aux employés et aux employeurs. En règle générale, l'analyse des résultats des groupes de discussions mentionnés dans le chapitre relatif à l'adaptation des collectivités a permis de conclure que le régime d'assurance-emploi est mieux connu et mieux compris, et que les participants comprennent mieux aussi la méthode de calcul des prestations d'assurance-emploi. Toutefois, la méconnaissance des règles relatives aux avantages du travail pendant une période de prestations, mentionnés plus tôt, fait ressortir la nécessité d'améliorer les communications.

Nous décrivons aussi dans le chapitre portant sur l'administration du régime diverses mesures particulières destinées à améliorer la qualité des services offerts aux employeurs et aux employés. Ces mesures particulières comprennent ce qui suit : un sondage auprès des employeurs qui a permis d'établir que la nouvelle méthode

relative au relevé d'emploi était moins compliquée et moins coûteuse; les modifications apportées à la règle administrative prévue à l'égard des prestataires qui commettent des erreurs de bonne foi dans la déclaration de leur revenu et une modification de la définition de la « période d'emploi » qui entraînera une diminution des trop-payés de prestations.

Enfin, conformément à notre engagement permanent d'étudier la protection offerte par l'assurance-emploi, nous pouvons rendre compte des résultats à l'aide d'un indicateur amélioré de l'efficacité du régime d'assurance-emploi, décrit dans notre rapport précédent. Les résultats mentionnés dans le présent rapport révèlent que 80 pour cent des personnes potentiellement admissibles étaient effectivement admissibles aux prestations d'assurance-emploi. Cette proportion est presque identique à celle que nous avions mentionnée dans le rapport de l'an dernier.

PRESTATIONS D'EMPLOI ET MESURES DE SOUTIEN

Le nouveau régime d'assurance-emploi mettait davantage l'accent sur le retour au travail des gens, par l'intermédiaire des dispositions relatives aux prestations d'emploi et aux mesures de soutien. Les prestations d'emploi et mesures de soutien sont axées sur l'efficacité, les résultats, la reddition de comptes et la prise de décisions à l'échelon local. Elles peuvent aussi s'adapter aux besoins des marchés locaux du travail, grâce à des partenariats - appelés ententes sur le développement du marché du travail - établis avec les provinces et les territoires. Le gouvernement du Canada a conclu des ententes sur le développement du marché du travail avec toutes les provinces et les territoires, sauf l'Ontario et le Nunavut. Les négociations en vue d'une entente avec cette province et ce territoire se poursuivent.

Notre analyse révèle que de nouveaux progrès ont été faits au chapitre de la conclusion et de la mise en œuvre des **ententes sur le développement du marché du travail**. Comme le confirment les évaluations, la souplesse nécessaire à l'adaptation des programmes et des services aux besoins locaux semble être un des principaux facteurs de succès des ententes sur le développement du marché du travail. Les premières évaluations semblent indiquer que les nouveaux partenariats formés par les gouvernements se sont traduits par une harmonisation fructueuse des programmes fédéraux et provinciaux. Les achats de programmes de formation ont pris fin, et les prestations d'emploi axées sur l'acquisition de compétences ont été mises en œuvre avec succès.

Les **résultats relatifs aux clients** indiquent que ceux-ci ont accès à un plus grand nombre de prestations d'emploi et mesures de soutien et que plus de clients tirent parti des services offerts. Les interventions à long terme continuent de diminuer, parallèlement à la forte progression des interventions à court terme. Le recours aux Subventions salariales ciblées a également augmenté de façon appréciable en 1998-1999. Une augmentation des décaissements liés à des interventions à court terme, dans le cadre des Services d'aide à l'emploi, a entraîné une diminution du coût moyen des interventions.

En 1998-1999, 267 108 clients de l'assurance-emploi sont retournés au travail, soit 46 pour cent de plus que l'an dernier. Les prestations non versées se sont chiffrées à 917,55 millions de dollars, c'est-à-dire 36 pour cent de plus que l'an dernier. Les sessions de groupes ont également produit des résultats beaucoup plus spectaculaires que l'an dernier.

Nous voulons aussi rendre compte des démarches entreprises afin de stimuler la participation des **membres des groupes désignés** qui ont toujours été sous-

représentés. Les résultats varient : la participation des femmes s'est accrue, celle des peuples autochtones est demeurée stable, mais la participation des personnes handicapées a légèrement baissé, en raison notamment des méthodes de rapports antérieures et des taux d'autodéclaration volontaire.

En bref

Le régime d'assurance-emploi et la mise en œuvre des réformes proposées en 1996 et en 1997 ne peuvent pas être analysés sans tenir compte de la situation de l'économie canadienne et du marché du travail. L'assurance-emploi s'inscrit dans un cadre économique global qui réagit aux fluctuations du marché du travail et de l'emploi dans toutes les régions du pays, dans toutes les industries et dans tous les groupes démographiques. Pour l'année 1998-1999, les résultats relatifs aux prestations de revenu et aux prestations d'emploi et mesures de soutien prévues par l'assurance-emploi s'expliquent par la vigueur de l'économie et par l'évolution du marché du travail.

Nous pouvons affirmer, de façon générale, qu'il y a des indications que certains éléments de la réforme fonctionnent relativement bien. En général, le régime d'assurance-emploi atteint encore ses objectifs principaux, c'est-à-dire offrir un soutien du revenu aux personnes qui perdent temporairement leur emploi et les aider à retourner au travail. Le régime d'assurance-emploi est, à maints égards, mieux ciblé que le régime antérieur et il tient davantage compte des besoins des personnes qui doivent y faire appel.

Des données tendent aussi à confirmer que certaines personnes travaillent plus longtemps avant de recevoir des prestations et que le régime atténue fortement la dépendance aux prestations. Les mesures actives de réemploi prévues par les prestations d'emploi et mesures de soutien aident les chômeurs à actualiser leurs compétences, afin qu'ils puissent retourner plus rapidement au travail. Enfin, les nouveaux partenariats formés avec les provinces semblent aussi donner de bons résultats, puisqu'ils permettent de servir plus de clients, et ce, à un coût moindre par intervention.

D'autres aspects de la réforme sont plus difficiles à évaluer en ce moment. Par conséquent, une analyse plus approfondie des résultats se justifie dans certaines parties de la réforme.

Nous continuerons de surveiller et d'évaluer attentivement les répercussions des réformes de l'assurance-emploi à mesure que le nouveau régime évolue. Ainsi, nous pourrons parfois vérifier certaines modifications apportées au régime, s'il y a lieu, à l'exemple des projets pilotes relatifs aux petites semaines et d'autres initiatives.

Introduction

Le régime d'assurance-emploi, instauré en juillet 1996 et en janvier 1997, constitue la plus importante restructuration du régime d'assurance-chômage des 25 dernières années. C'est pourquoi le gouvernement du Canada s'est engagé, en vertu de la Loi, à observer et à évaluer les effets de la réforme pendant cinq ans.

Plus particulièrement, le paragraphe 3(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* précise ce qui suit :

« La Commission observe et évalue :

(a) la façon dont les personnes, les collectivités et l'économie s'adaptent aux changements apportés par la présente loi aux programmes d'assurance et d'aide à l'emploi prévus par la *Loi sur l'assurance-chômage*;
(b) dans quelle mesure les économies escomptées par suite de l'application de la présente loi ont été réalisées;
(c) l'efficacité des prestations et autres formes d'aide mises en œuvre en application de la présente loi, notamment en ce qui a trait à :
    (i) la façon dont elles sont utilisées par les employés et les employeurs;
    (ii) leur effet sur l'obligation des prestataires d'être disponibles pour travailler et de faire des recherches d'emploi, de même que sur les efforts faits par les employeurs en vue de maintenir une main-d'œuvre stable. »

Le présent document est le troisième d'une série de cinq rapports annuels de la Commission de l'assurance-emploi du Canada, présentés au Parlement pour les années 1997 à 2001 par le ministre du Développement des ressources humaines. La Commission n'a pu effectuer qu'une analyse préliminaire dans le cadre du premier rapport, car le nouveau régime venait tout juste d'être instauré. Le deuxième rapport porte sur la période du 1er avril 1997 au 31 mars 1998 – premier exercice complet pendant lequel le régime d'assurance-emploi était en vigueur – et compare les données de cette période avec celles de la période de 1995-1996, le dernier exercice complet précédant l'instauration du régime d'assurance-emploi. Le troisième rapport porte sur la période du 1er avril 1998 au 31 mars 1999, soit le deuxième exercice complet pendant lequel le régime d'assurance-emploi était en vigueur. Il présente une analyse détaillée des effets connus de la réforme de l'assurance-emploi sur les prestations de revenu, et traite des principaux éléments de la réforme, tels le système fondé sur les heures travaillées et le supplément familial. Les données relatives à l'exercice 1998-1999 sont comparées à celles de 1997-1998. Les tendances de la période allant de 1995-1996 à 1997-1998, relevées dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation : Régime d'assurance-emploi 1998,* sont également examinées. Pour la première fois cette année, le rapport présente séparément les données sur les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon. De façon générale, nous ne tenons pas compte de l'exercice 1996-1997, puisque c'était une année de transition entre l'ancien et le nouveau régime.

Bien que nous disposions d'une plus grande quantité de données pour le rapport de cette année, nos résultats demeurent incomplets. Toutes les données relatives aux prestations d'un bénéficiaire ne sont disponibles qu'une fois sa période de prestations terminée. Les données administratives complètes ne sont disponibles, à des fins d'analyse, que plusieurs mois après la fermeture d'un dossier. De plus, l'information concernant certaines mesures comme le remboursement de prestations provient du

régime fiscal et n'est disponible qu'après un délai de deux ans (seules les données de 1997 se rapportant à la première année de changements sont accessibles aux fins du *Rapport de contrôle et d'évaluation 1999*).

Certains éléments de la réforme, comme la règle de l'intensité et les nouvelles mesures de remboursement des prestations, sont graduellement appliqués à mesure que sont constitués les dossiers de prestations touchées depuis juillet 1996. De plus, tous les effets inhérents au nouveau supplément familial ne sont pas encore évidents, car le taux de prestations maximal pour les bénéficiaires de ce complément, qui a été fixé à 65 pour cent en 1997, atteindra 80 pour cent en l'an 2000.

L'élaboration du *Rapport de contrôle et d'évaluation*, et l'analyse des effets des modifications apportées au régime d'assurance-emploi en 1996, reposent sur l'utilisation de nombreuses sources d'information. Outre les données administratives de Développement des ressources humaines Canada, les données de l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi et les données de Statistique Canada, nous utilisons des données provinciales et des études d'évaluation financées par Développement des ressources humaines Canada.

À l'instar du Rapport de 1997, le présent rapport donne en référence des études d'évaluation qui touchent les prestations prévues aux parties I et II de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

I. LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Les marchés du travail au Canada ont connu des résultats positifs en 1998-1999, l'activité économique ayant permis de créer plus d'emplois que jamais depuis l'exercice 1979-1980[1]. Ainsi, pendant cette période, un peu plus de 400 000 emplois ont été créés, ce qui correspond à une hausse de 2,9 pour cent, le nombre d'emplois passant de 14,04 millions en 1997-1998 à 14,44 millions en 1998-1999. Le marché des emplois à plein temps a bénéficié de 85 pour cent de cette hausse environ. De plus, l'emploi a augmenté dans la majeure partie du pays, ce qui a fait baisser considérablement le chômage. Les gains salariaux ont été modestes de 1997-1998 à 1998-1999, la hausse hebdomadaire s'établissant à 1,5 pour cent pour les salariés appointés et à 1,8 pour cent pour les travailleurs à salaire horaire.

La vigueur du marché du travail n'a pas eu la même incidence sur les hommes et les femmes ni sur les divers groupes d'âge. Les salariés âgés de 15 à 24 ans et les femmes ont plus profité de la hausse de l'emploi en 1998-1999 que les hommes adultes. L'emploi des jeunes n'a jamais connu de hausse aussi importante (5,3 pour cent). L'emploi des femmes adultes a augmenté de 3,2 pour cent, soit la hausse la plus importante de la décennie. Pour les hommes, cette hausse a été de 1,9 pour cent. Ces quatre dernières années, la croissance moyenne de l'emploi s'est établie à 2 pour cent par année pour les femmes et à 1,5 pour cent pour les hommes.

En 1998-1999, la situation de l'emploi s'est améliorée dans la plupart des provinces, la hausse dépassant les 3 pour cent à Terre-Neuve, au Nouveau-Brunswick, en Ontario et en Alberta. La croissance a été moindre en Saskatchewan, à l'Île-du-Prince-Édouard et au Manitoba. En général, l'emploi a subi une forte hausse, comparativement à la moyenne pour la période de trois ans de 1995-1996 à 1997-1998. Mis à part le Manitoba et la Saskatchewan, en 1998-1999, les provinces ont obtenu des taux de croissance de l'emploi supérieurs à la moyenne des trois années précédentes.

	Taux de croissance de l'emploi		Taux de chômage	
	95/96 - 97/98	98/99	95/96 - 97/98	98/99
Terre-Neuve	-0,4 %	3,9 %	18,5 %	17,8 %
Île-du-Prince-Édouard	0,8 %	1,0 %	14,5 %	14,3 %
Nouvelle-Écosse	1,3 %	2,2 %	11,8 %	10,6 %
Nouveau-Brunswick	0,6 %	3,4 %	11,9 %	11,7 %
Québec	0,8 %	2,3 %	11,1 %	10,1 %
Ontario	2,1 %	3,5 %	8,2 %	6,9 %
Manitoba	1,7 %	1,7 %	6,7 %	5,7 %
Saskatchewan	2,1 %	-0,1 %	6,3 %	6,2 %
Alberta	3,3 %	3,6 %	6,5 %	5,8 %
Colombie-Britannique	1,9 %	2,6 %	8,8 %	8,5 %
Canada	1,8 %	2,9 %	9,1 %	8,1 %

L'amélioration du marché du travail a fait baisser à 8,1 pour cent le taux moyen de chômage en 1998-1999, ce qui correspond à une diminution de un point de pourcentage par rapport aux trois années précédentes. Il importe de signaler également la baisse du taux de chômage en fin de période par rapport au début de

[1] À moins d'indications contraires, la période analysée dans ce rapport s'étend du 1er avril 1998 au 31 mars 1999.

celle-ci : en avril 1998, le taux de chômage s'établissait à 8,4 pour cent (1,31 million de chômeurs), alors qu'en mars 1999, il avait diminué à 7,8 pour cent. Pendant cette période, le chômage chez les jeunes a également diminué, passant de 15,4 pour cent à 14,3 pour cent. Chez les femmes, cette baisse du chômage a été légèrement plus marquée que chez les hommes pendant cette période. Le taux de chômage a été plus faible dans toutes les provinces en 1998-1999, comparativement aux trois années précédentes. C'est en Ontario, en Nouvelle-Écosse, au Québec et au Manitoba que l'on a constaté les plus fortes hausses annuelles en 1998-1999.

En plus d'entraîner la création d'emplois, l'amélioration du marché du travail a ralenti le roulement de la main-d'œuvre. Ainsi, en 1998-1999, comme c'était le cas auparavant, près de neuf travailleurs sur dix (86,3 pour cent) ont occupé le même emploi pendant plus de six mois.

En plus des variations cycliques continuelles de l'emploi et du chômage, le marché du travail a subi les contrecoups des changements structurels, soit : les régimes de travail différents chez les jeunes, les politiques de mise à pied des employeurs et les nouvelles formules d'emploi.

Pendant les années 90, le nombre de jeunes qui ont décidé de rester à l'école plutôt que d'intégrer le marché du travail a augmenté. Ceux qui ont profité de l'amélioration du marché du travail en 1998-1999 pour se trouver un emploi ne possédaient pas beaucoup d'expérience de travail. Nombre de ces jeunes auraient été traités comme des « nouveaux venus », donc assujettis à des conditions d'admissibilité plus sévères, s'ils avaient présenté une demande d'assurance-emploi.

En 1998-1999, les salariés mis à pied formaient 39,1 pour cent des chômeurs, ce qui représente une légère hausse par rapport à l'exercice précédent (37,7 pour cent)[2]. Il est important de tenir compte de cette hausse, puisque l'assurance-emploi a été conçue pour suppléer au manque à gagner de cette catégorie de travailleurs.

La forte croissance du travail indépendant, tant chez les femmes que chez les hommes, est un autre phénomène qui va modifier le taux futur d'utilisation de l'assurance-emploi. De 1995-1996 à 1998-1999, la proportion des travailleurs indépendants dans la population active est passée de 16 pour cent à 18 pour cent. Étant donné que ces travailleurs (à l'exception des pêcheurs) ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi, la croissance de cette formule de travail devrait normalement réduire le pourcentage d'assurés dans la population active.

La forte croissance de l'emploi des femmes nous amène à signaler les différences importantes qui influent sur l'utilisation du régime d'assurance-emploi pour ce qui est des habitudes de travail des hommes et des femmes. Ces dernières, par exemple, se retrouvent moins souvent dans les industries saisonnières et dans les secteurs où les travailleurs ont souvent recours à l'assurance-emploi. Elles sont plus susceptibles d'exercer des activités professionnelles « atypiques » : elles occupent souvent des emplois à temps partiel de courte durée ou elles ont un travail indépendant sans aide payée. Leur accès à l'assurance-emploi est donc restreint. De plus, les femmes sont plus susceptibles que les hommes d'alterner les périodes d'emploi et les périodes inactives, donc de ne pas avoir travaillé au cours de la dernière année. En conséquence elles sont assujetties aux critères d'admissibilité plus sévères s'appliquant aux personnes qui entrent ou qui reviennent sur le marché du travail.

[2] Selon les nouveaux chiffres obtenus lors de l'enquête sur la population active effectuée par Statistique Canada.

Finalement, le lien entre l'éducation et le chômage devient de plus en plus évident. Au cours des dernières décennies, l'économie canadienne a bénéficié de méthodes de production plus efficaces. Les personnes qui s'adaptent à cette nouvelle économie sont celles qui profitent le plus des nouveaux postes créés et des meilleurs salaires. Les activités traditionnelles sont remplacées peu à peu par de nouvelles professions, lesquelles, selon nos études, exigent par ailleurs des niveaux d'instruction élevés et un engagement envers la formation continue. Une analyse du marché du travail révèle également que, depuis de nombreuses années déjà, ceux qui ont au moins leur diplôme d'études secondaires se trouvent un emploi plus facilement. Le nombre de travailleurs qui ont obtenu leur diplôme d'études secondaires a augmenté, passant de 49 pour cent en 1995-1996 à 52 pour cent en 1998-1999. Parallèlement, le taux de chômage chez les moins instruits a aussi augmenté. Signalons que la scolarité moyenne s'est améliorée plus rapidement chez les femmes que chez les hommes dans les années 1990 et que, toutes proportions gardées, il y a moins de femmes que d'hommes dans la catégorie des moins instruits.

II. PERSPECTIVE HISTORIQUE DU RÉGIME

La *Loi* de 1940 *sur l'assurance-chômage* était fondée sur des principes solides en matière d'assurance. La Loi définissait clairement les risques assurés et les conditions selon lesquelles des prestations seraient versées. Au début, la Loi s'appliquait à 42 pour cent des travailleurs canadiens – ceux qui risquaient de perdre leur emploi. Les autres, soit les travailleurs qui risquaient peu de perdre leur emploi (p. ex., les fonctionnaires) et ceux qui savaient qu'ils couraient de grands risques de le perdre (p. ex., les travailleurs saisonniers), n'étaient pas assurés. Toutefois, on respectait des objectifs sociaux, en ce sens que les personnes qui avaient charge de famille recevaient plus de prestations que les autres.

Par la suite, la croissance constante de l'économie et l'amélioration de la situation financière des gouvernements ont amené peu à peu l'idée d'instaurer un régime d'assurance-chômage d'après le profil de l'assurance collective. On a alors augmenté les prestations et étendu la participation au régime aux travailleurs saisonniers et aux pêcheurs indépendants. Cette tendance à généraliser la participation a trouvé son aboutissement dans la *Loi* de 1971 *sur l'assurance-chômage*, qui reflétait la bonne santé des finances publiques à l'époque et les changements que subissait le marché canadien du travail. La Loi s'appliquait à environ 90 pour cent des travailleurs, réduisait les normes d'admissibilité, haussait les prestations et instaurait les prestations de maternité et de maladie. Elle offrait également d'autres avantages pour les régions qui connaissaient des taux élevés de chômage; cette mesure a été renforcée plus tard dans la décennie, en diminuant les critères d'admissibilité dans les régions ayant un fort taux de chômage.

Pendant les années 1980, l'état des finances publiques a changé et le Canada a fait face, année après année, à des déficits budgétaires. Cette réalité, de même que la préoccupation croissante que le régime pouvait diminuer l'incitation au travail, ont mené à l'élaboration de trois réformes, en 1990, 1993 et 1994. La première de ces réformes laissait présager l'établissement de l'assurance-emploi, en consacrant 1,3 milliard de dollars additionnels au versement de prestations spéciales et à la création de mesures actives visant à faciliter le retour sur le marché du travail. Les nouvelles initiatives ont été financées en réduisant les prestations : augmentation du nombre de semaines de travail exigées pour avoir droit aux prestations, jusqu'à concurrence de 6 dans les régions à faible taux de chômage; diminution, jusqu'à concurrence de 15, du nombre de semaines de prestations; et prolongation de la période

d'exclusion pour les travailleurs ayant quitté leur emploi sans motif valable. Trois ans plus tard, le taux de prestations baissait de 60 pour cent à 57 pour cent, et les travailleurs ayant quitté leur emploi sans motif valable étaient complètement exclus.

La réforme de 1994 a restreint encore davantage l'admissibilité au régime, a haussé les normes minimales d'admissibilité dans les régions à taux élevé de chômage et a établi un taux de prestations à deux paliers : 60 pour cent pour les prestataires à faible revenu et avec charge de famille et 55 pour cent pour les autres. Des évaluations ont toutefois mis au jour le fait que le taux de 60 pour cent n'était pas adéquat et n'aidait pas vraiment les personnes dans le besoin. D'autres éléments de la réforme de 1994 se sont révélés plus efficaces. Comme prévu, on a pu faire des économies de l'ordre de 2,4 milliards de dollars en réduisant la période moyenne d'admissibilité aux prestations. Toutefois, la réforme n'a pas vraiment touché les travailleurs habitant des régions à taux élevé de chômage. Ceux-ci ont généralement été en mesure de trouver du travail pendant le nombre de semaines supplémentaires nécessaires pour satisfaire aux normes plus sévères d'admissibilité, malgré une baisse marquée du travail saisonnier.

Bref, les réformes du début des années 1990 ont réduit les coûts en resserrant les normes d'admissibilité, en limitant la durée de versement des prestations et en abaissant le taux des prestations. Pendant cette période, on a également assisté à l'élaboration d'une réforme structurelle mettant davantage l'accent sur les mesures actives pour aider les travailleurs à retourner sur le marché du travail.

III. RÉFORME DE L'ASSURANCE-EMPLOI

1. Partie I – Prestations de revenu

La réforme de l'assurance-emploi a conservé au régime son rôle de soutien du revenu, mais a davantage favorisé les principes d'assurance en établissant une nouvelle structure de prestations et de nouvelles règles pour les utilisateurs fréquents. Les autres changements comprennent :

- un supplément familial pour les prestataires membres de familles à faible revenu avec enfants;
- des normes d'admissibilité plus strictes pour les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active;
- une réduction du nombre maximal de semaines d'admissibilité (qui est passé de 50 à 45 semaines).

Le régime s'est également adapté à la nature changeante de l'emploi apparue au cours de la décennie. Un système d'admissibilité fondé sur les heures a été établi, ce qui a permis d'assurer une plus grande part des emplois à temps partiel et d'établir une nouvelle structure de cotisations, afin que les travailleurs paient des cotisations sur tous leurs gains jusqu'à concurrence d'un montant annuel maximal. Il n'y a donc plus de minimum ou de maximum hebdomadaire déterminant les gains assurables.

En vertu du système fondé sur les heures, chaque heure travaillée est assurable. Certains, par exemple les personnes qui occupent plusieurs emplois à temps partiel ou qui travaillent de longues heures pendant un nombre limité de jours de travail, deviennent ainsi plus facilement admissibles à l'assurance-emploi. Le taux des prestations, toutefois, est établi en fonction de la rémunération moyenne obtenue au cours d'une période fixe. Par conséquent, les « petites semaines »

(semaines pour lesquelles la rémunération est inférieure à 150 dollars), qui n'étaient pas assurables en vertu de l'ancien régime, peuvent abaisser le niveau de prestations et dissuader certains prestataires d'accepter de petites semaines de travail.

Afin d'étudier cette situation, le gouvernement a lancé des projets pilotes en mai et en août 1997 dans 29 régions à taux de chômage élevé. Dans le cadre de ces projets, les petites semaines pouvaient être, soit regroupées (au Québec et dans les provinces de l'Atlantique), soit exclues (en Ontario et dans l'Ouest) aux fins du calcul des prestations hebdomadaires. Ces projets ont pris fin le 14 novembre 1998 et un nouveau projet a vu le jour dans les mêmes 29 régions, plus les régions de Hull (Québec) et de Sudbury (Ontario). Dans le cadre de ce projet, seule la méthode d'exclusion des petites semaines est appliquée. Le chapitre 2 contient plus de détails à cet égard.

L'annexe 1.1 offre un aperçu de la réforme de la partie I de la Loi et du fondement de celle-ci. Le chapitre 2 présente une analyse des répercussions de ces modifications sur les prestations de revenu.

2. *Partie II – Prestations d'emploi et mesures de soutien*

La *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit également que le gouvernement du Canada doit travailler de concert avec les provinces et les territoires en vue d'élaborer des programmes plus efficaces qui aideraient davantage les Canadiens sans emploi à participer pleinement au marché du travail. En effet, le régime substitue de plus en plus à l'attitude « passive », que constitue le soutien du revenu, les démarches « actives » de réinsertion au marché du travail. Ces nouveaux programmes sont regroupés sous l'appellation « prestations d'emploi et mesures de soutien ». Les personnes admissibles aux prestations d'emploi et mesures de soutien sont celles qui ont touché des prestations régulières au cours des trois dernières années, celles qui ont bénéficié de prestations de maternité ou parentales au cours des cinq dernières années, et celles qui sont présentement admissibles aux prestations prévues à la partie I de la Loi.

Les cinq nouvelles prestations d'emploi et les trois mesures de soutien allient les éléments gagnants des régimes précédents et sont adaptées de manière à tenir compte du marché du travail local. Les nouvelles prestations d'emploi et mesures de soutien non seulement s'attaquent au problème du chômage structurel, mais sont axées sur l'efficacité, les résultats, la responsabilisation et la prise de décisions à l'échelon local.

Il est à noter que la Loi exige également la création de nouveaux partenariats avec les provinces et les territoires, afin que les plans de retour au travail soient adaptés aux besoins du marché du travail local. De plus, elle établit un nouveau cadre de responsabilité, afin que l'accent soit mis sur les résultats plutôt que sur les procédés. L'objectif est de mettre en évidence l'aide considérable dont les gens peuvent bénéficier en vue d'un retour au travail, grâce aux mesures de soutien prévues à la partie II de la Loi plutôt que d'accorder de l'importance uniquement au nombre d'interventions et aux dépenses engagées.

L'annexe 1.2 décrit les cinq nouvelles prestations d'emploi et les trois mesures de soutien. Le chapitre 3 présente une analyse des répercussions des prestations d'emploi et mesures de soutien et un rapport sur l'état d'avancement des partenariats avec les provinces et les territoires.

IV. RATIO PRESTATAIRES-CHÔMEURS

Dans le premier *Rapport de contrôle et d'évaluation*, Développement des ressources humaines Canada s'était engagé à étudier le ratio prestataires-chômeurs, c'est-à-dire le nombre de

bénéficiaires de prestations régulières d'assurance-emploi divisé par le nombre de chômeurs. Afin de mieux comprendre l'évolution récente de ce ratio, on a effectué une enquête sur la couverture de la population par le régime d'assurance-emploi; les résultats ont été publiés séparément. L'enquête a fait ressortir le fait que le ratio prestataires-chômeurs est trop général pour être un bon indice d'efficacité du régime. En effet, pour établir ce ratio, on ne fait aucune distinction entre les chômeurs qui occupaient des emplois assurables et les autres (les travailleurs indépendants, par exemple). De plus, parmi ces chômeurs assurables, on ne fait pas de différence entre ceux qui ont quitté leur emploi sans motif valable et les autres. Ces constatations ont été mentionnées dans le dernier Rapport de contrôle et d'évaluation.

Depuis, on a publié une autre analyse de l'enquête sur la couverture de la population par le régime d'assurance-emploi[3]. L'étude confirme les résultats antérieurs démontrant que le ratio prestataires-chômeurs est peu utile pour évaluer la qualité du régime. L'enquête révèle qu'à peu près la moitié (52 pour cent) des chômeurs en 1998 ont été mis à pied ou ont quitté leur emploi avec motif valable. Étant donné que cette population est celle qui est directement visée par l'assurance-emploi, on la considère comme étant formée de « prestataires potentiels »; on a établi que 80 pour cent de ces personnes étaient admissibles aux prestations d'assurance-emploi.

V. CONCLUSION

La réforme a continué d'être mise en application dans ce contexte relativement positif qu'a été le marché du travail en 1998-1999. La poursuite de la croissance de l'emploi a entraîné une baisse du taux de chômage et du nombre de demandes d'assurance-emploi. Les jeunes ont obtenu les meilleurs résultats jamais enregistrés et l'emploi des femmes a atteint un niveau record pour la décennie. Par contre, tous n'ont pu profiter autant de la croissance de l'économie : les moins instruits et les moins spécialisés continuent de connaître des taux élevés de chômage.

La *Loi* de 1996 *sur l'assurance-emploi* a mis l'accent sur les mesures de retour au travail et le soutien temporaire du revenu en période de chômage. Cette réforme a également mis en place un cadre législatif qui favorise les partenariats avec les provinces et les territoires pour aider les Canadiens à prendre leur place sur le marché du travail.

L'évolution de l'économie canadienne et la transformation du marché du travail obligeront les Canadiens à acquérir de nouvelles compétences et à s'adapter à de nouvelles formules de travail. Le réaménagement des prestations de revenu et des mesures actives vise à relever ce défi. Par ailleurs, au fil des ans, il est de plus en plus difficile d'isoler les répercussions propres aux réformes du régime d'assurance-emploi. Il ne faut pas non plus oublier que certains éléments de la réforme, tels que l'application d'un système fondé sur les heures travaillées, sont bel et bien en vigueur, alors que d'autres, comme l'application de la règle de l'intensité, continuent leur mise en oeuvre progressive. Le processus de contrôle doit nous permettre d'analyser la réforme de l'assurance-emploi en tant que prolongement des réformes antérieures et d'évaluer ses répercussions dans un contexte économique et social canadien en constante mutation.

---

[3] Rapport des principaux résultats de l'enquête sur la couverture de la population par le régime d'assurance-emploi, Division des enquêtes spéciales, Statistique Canada, 1998, n° de cat. 73F0008XPF.

Chapitre 2 — Prestations de revenu

Le présent chapitre traite des changements observés au niveau du nombre de nouvelles demandes de prestations soumises et du montant versé en prestations. Nous comparons les données de 1998-1999, le deuxième exercice complet après la réforme, aux données de 1997-1998[4]. Nous discutons également des tendances observées dans le Rapport de contrôle et d'évaluation de 1998 pour la période allant de 1995-1996 à 1997-1998. Dans l'ensemble, nous ne faisons pas état des résultats de 1996-1997, car il s'agissait d'une année de transition entre l'ancien et le nouveau système.

Nous évaluerons dans quelle mesure les effets observés sont attribuables au nouveau régime ou à l'évolution du marché du travail. Après l'étude du montant total versé en prestations de revenu, nous aborderons la question des prestations régulières et des prestations de pêcheur, y compris le cas des utilisateurs fréquents de ces deux types de prestations. Ensuite, nous analyserons les changements observés en matière de prestations spéciales (les prestations de maternité, les prestations parentales et de maladie). Pour chaque catégorie de prestations, nous examinerons les normes d'admissibilité (le nombre d'heures de travail requises pour être admissible aux prestations), la durée de la période de prestations (période pendant laquelle les prestataires ont le droit de recevoir des prestations) et les prestations hebdomadaires (le montant auquel ils ont droit).

Nous étudierons également certains éléments importants de la *Loi sur l'assurance-emploi* qui ont trait aux prestations de revenu et nous évaluerons dans quelle mesure ils donnent les résultats escomptés. Nous traiterons plus particulièrement :

- du système fondé sur les heures;
- du supplément familial;
- du travail pendant la période de prestations;
- des dispositions sur le remboursement des prestations;
- de la règle de l'intensité.

Enfin, nous ferons état des résultats des projets d'ajustement relatifs aux petites semaines, mis sur pied pour inciter les gens à accepter des petites semaines de travail. Tout au long du chapitre, nous invitons le lecteur à se reporter aux annexes qui se trouvent à la fin du rapport. L'annexe 2.1 présente les taux de chômage par région de l'assurance-emploi. Les autres annexes du chapitre 2 présentent un ensemble complet de tableaux de données pour les prestations régulières, spéciales et de pêcheur ainsi que pour les principaux éléments de la réforme.

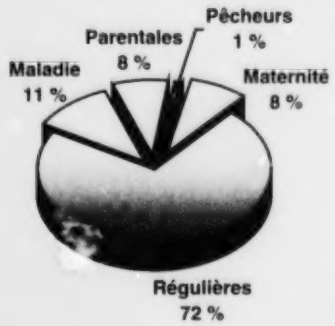
I. TOTAL DES PRESTATIONS DE REVENU

En 1998-1999, environ 1,8 million de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi ont été présentées. C'est à peu près le même nombre que l'an dernier (+ 0,1 pour cent). En 1998-1999, la valeur totale des prestations s'est chiffrée à 10,2 milliards de dollars, ce qui représente une augmentation d'environ 1,5 pour cent par rapport à 1997-1998. La valeur moyenne des prestations hebdomadaires des bénéficiaires a augmenté de 1,9 pour cent, se chiffrant à 283 dollars (voir l'annexe 2.2). On a aussi observé

[4] À moins d'indication contraire, l'analyse qui est faite dans ce chapitre est basée sur les données administratives de l'assurance-emploi pour la période allant du 1er avril 1998 au 31 mars 1999. Il y a eu 53 semaines de travail durant cette période.

d'importants changements au niveau des paiements de prestations dans certains secteurs industriels. Comme on le voit à l'annexe 2.3, les paiements de prestations ont considérablement augmenté dans la plupart des industries saisonnières, le secteur affichant l'augmentation la plus forte étant celui de la pêche et du piégeage (+ 70 pour cent), suivi du secteur des mines, du pétrole et du gaz (+ 52 pour cent). Au cours de la même période, les paiements de prestations ont diminué dans les secteurs des finances et de l'assurance (- 16 pour cent), de la santé et des services sociaux (- 10,4 pour cent), de l'éducation (- 9,5 pour cent) et des services gouvernementaux (- 7,4 pour cent).

Total des nouvelles demandes de prestations, 1998-1999



Voici, par catégorie de prestations, le nombre de demandes pour lesquelles des prestations ont été versées, et les changements observés entre 1997-1998 et 1998-1999 :

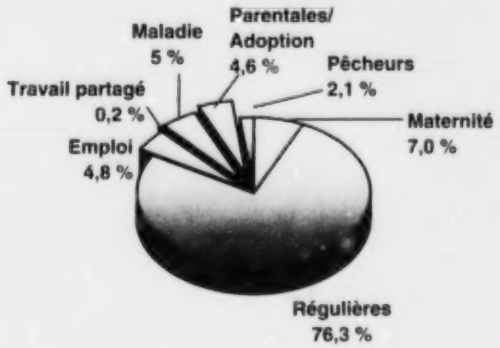
- les demandes de prestations régulières ont baissé de 0,6 pour cent pour atteindre 1,5 million de demandes;
- les demandes de prestations de pêcheur ont baissé de 3,2 pour cent pour atteindre 26 100 de demandes;
- les demandes de prestations spéciales ont augmenté de 4,8% pour atteindre 389 280 de demandes.

Dans ce qui suit, nous présenterons le montant total des sommes versées et le changement qui a eu lieu par catégorie de prestations au cours de la dernière année :

- les prestations régulières ont augmenté de 0,5 pour cent pour se chiffrer à 7,8 milliards de dollars;
- les prestations d'emploi versées à des prestataires participant aux prestations d'emploi et mesures de soutien ont augmenté de 5,4 pour cent pour se chiffrer à 490 millions de dollars[5];
- les prestations pour le travail partagé ont augmenté de 141 pour cent pour se chiffrer à 16 millions de dollars;
- les prestations de pêcheur ont augmenté de 1,3 pour cent pour se chiffrer à 218 millions de dollars;
- les prestations spéciales ont augmenté de 4,5 pour cent pour se chiffrer à 1,7 milliard de dollars.

Comme le montre le diagramme « Total des prestations de revenu, 1998-1999 », environ 5 pour cent des prestations de revenu ont été versées à des prestataires participant aux prestations d'emploi et mesures de

Total des prestations de revenu, 1998-1999



[5] Voir le chapitre 3 et l'annexe 3 pour plus de précisions.

soutien. Les prestations spéciales (prestations de maternité, parentales et de maladie) représentent 17 pour cent des prestations versées en 1998-1999. Ce pourcentage est à peu près le même qu'en 1997-1998. Les paiements de prestations spéciales se sont chiffrés à 1,7 milliard de dollars, ce qui représente une augmentation de 4,5 pour cent par rapport à 1997-1998. Les prestations versées à des pêcheurs indépendants se sont chiffrées à 218 millions de dollars, ce qui représente une légère augmentation par rapport à l'année précédente, alors que les pêcheurs avaient reçu 215,1 millions de dollars. C'est aussi très près du montant des prestations versées aux pêcheurs en 1995-1996, qui était de 218,9 millions de dollars.

Les prestations régulières, qui offrent un soutien du revenu temporaire aux travailleurs qui se retrouvent involontairement sans emploi, ou qui quittent leur emploi pour une raison valable, représentent la plus grande partie des prestations versées, équivalant à 76 pour cent de l'ensemble des prestations de revenu versées en 1998-1999. Ce pourcentage est le même qu'en 1997-1998. De nombreux éléments de la réforme de l'assurance-emploi visent à réduire les prestations régulières. La réduction du maximum de la rémunération assurable, la nouvelle méthode de calcul du taux hebdomadaire des prestations, le dénominateur minimal et la réduction du taux des prestations en vertu de la règle de l'intensité pour les utilisateurs fréquents ont tous eu une incidence sur le montant des prestations versées. Dans le rapport de l'an dernier, nous estimions que ces éléments de la réforme avaient permis de faire des économies permanentes de 5 pour cent à 10 pour cent au niveau des prestations régulières. Cette année, notre analyse des économies (voir le chapitre 6) est centrée sur les économies supplémentaires réalisées sur le plan des prestations régulières par suite d'une intégration accrue d'éléments comme le supplément au revenu familial, la règle de l'intensité, les dispositions relatives au remboursement des prestations (récupération) et le maximum de la rémunération assurable.

Il convient aussi de signaler que les utilisateurs fréquents ont reçu 42,9 pour cent de toutes les prestations régulières ou de pêcheur versées en 1998-1999, ce qui représente une légère augmentation par rapport à l'année précédente. La valeur totale des prestations versées à ces prestataires est de 3,4 milliards de dollars, soit pratiquement le même montant qu'en 1997-1998.

L'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi constitue l'une des principales sources d'information sur la façon dont les personnes s'adaptent à la réforme. Fondée sur de vastes échantillons trimestriels de personnes qui ont subi une cessation d'emploi (relevés d'emploi), cette enquête est conçue spécialement pour procurer une source d'information supplémentaire en vue de comprendre les effets de la réforme. Statistique Canada mène cette enquête pour le compte de Développement des ressources humaines Canada et fournit des renseignements détaillés sur les antécédents de travail d'une personne, ses activités de recherche d'emploi et leurs résultats, la formation qu'elle a reçue, les prestations d'assurance-chômage et d'assurance-emploi qui lui ont été versées, les revenus du ménage, son actif financier et ses dettes.

Des études menées par Développement des ressources humaines Canada à partir des données de l'enquête nous permettent de tirer deux conclusions préliminaires quant aux effets de la réforme. Il en ressort premièrement qu'un faible pourcentage (environ 12 pour cent) des ménages ont vu leurs dépenses de consommation diminuer un an après la perte d'un emploi. Pour ce groupe, la diminution moyenne des dépenses était d'environ 24 pour cent du revenu mensuel du ménage. La réforme n'a rien changé à ces résultats, sauf dans le

cas des ch[illegible]de famille monoparentale. Dans leur cas, la probabilité de subir une baisse au niveau de la consommation a diminué. Bien qu'on s'explique mal ce résultat, il pourrait être partiellement attribuable à l'effet positif du supplément familial. Par ailleurs, comme le montrent les résultats des groupes de discussion dont il est fait rapport au chapitre 4, la majorité des participants ont dit avoir recouru à différents moyens pour s'organiser financièrement pendant qu'ils étaient en chômage, par exemple en puisant dans leurs économies, en utilisant leurs cartes de crédit, en comptant sur le revenu du conjoint, en empruntant à la banque ou en puisant dans leur REER. Pour d'autres, l'une des solutions était de vivre plus longtemps chez leurs parents. La seconde conclusion que nous avons pu tirer de l'analyse des résultats de l'enquête est qu'après la réforme, le nombre de personnes ayant eu recours à l'aide sociale a diminué tant chez les prestataires d'assurance-emploi que dans l'ensemble de la population. Cela pourrait être attribuable à l'amélioration de la situation économique durant la période.

II. PRESTATIONS RÉGULIÈRES

Afin de comprendre les effets que la réforme a eus pour les bénéficiaires de prestations régulières, nous examinons ci-dessous quatre aspects du régime : les normes d'admissibilité, la durée de la période d'admissibilité, la durée de la période de prestations et les prestations hebdomadaires.

1. Admissibilité

Depuis juillet 1996, les nouveaux venus sur le marché du travail et les personnes qui avaient une expérience minimale de travail au cours des deux dernières années devaient accumuler 26 semaines de travail pour être admissibles à des prestations d'assurance-emploi, plutôt que les 20 semaines exigées avant la réforme. En janvier 1997, on est passé à un système fondé sur les heures, et la norme d'admissibilité est passée de 26 semaines à 910 heures.

Tous les autres bénéficiaires de prestations régulières doivent dorénavant accumuler entre 420 et 700 heures (l'équivalent en heures de l'ancienne norme d'admissibilité de 12 à 20 semaines de travail). En passant d'un système fondé sur les semaines à un système fondé sur les heures, on a déterminé qu'une semaine de travail comportait 35 heures, soit le nombre moyen d'heures de travail par semaine pour les travailleurs depuis 1976, selon l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.

Nous ne prévoyions pas que le système fondé sur les heures allait provoquer une diminution du nombre de demandes. Une fois la transition au système horaire achevée, nous nous attendions à une augmentation du nombre de demandes de travailleurs qui n'étaient pas admissibles auparavant. Cette augmentation aurait été plus ou moins compensée par une diminution correspondante du nombre de nouveaux venus sur le marché du travail et de personnes réintégrant la population active qui seraient admissibles à des prestations. Il ressort d'une étude d'évaluation effectuée par David Green et Craig Riddell que le passage de l'assurance-chômage à l'assurance-emploi a occasionné une légère augmentation nette de l'admissibilité. (Voir l'annexe 2.18).

En 1998-1999, le nombre de demandes de prestations régulières acceptées a diminué de 0,6 pour cent s'établissant à 1,49 million. Les baisses les plus importantes ont été enregistrées en Ontario et au Québec (-3,4 pour cent et -5,4 pour cent respectivement) et c'est en Alberta, dans les Territoires du Nord-Ouest et en Saskatchewan que le nombre de demandes de prestations régulières a le plus augmenté (de 25,6 pour cent, 19,4 pour cent et 15,8 pour cent respectivement). Ces différences sont attribuables au fait que les conditions du marché du travail varient d'une province ou d'un territoire à l'autre.

Pour pouvoir mieux expliquer les changements observés, nous avons examiné les changements survenus au niveau de la durée des périodes d'emploi assurable (voir les annexes 2.5 et 2.6). Entre 1997-1998 et 1998-1999, le pourcentage des demandes comportant de brèves périodes d'emploi a augmenté (de 1,6 pour cent), et celui des demandes comportant des périodes d'emploi de plus de six mois a diminué (2,2 pour cent). Une baisse du pourcentage des demandes comportant de longues périodes d'emploi assurables peut être attribuable à une amélioration des conditions économiques, situation qui peut permettre aux personnes dont l'activité sur le marché du travail est plus régulière de travailler plus longtemps et d'éviter de toucher des prestations d'assurance-emploi. Une augmentation du pourcentage de demandes comportant de courtes périodes d'emploi assurables peut aussi s'expliquer par une amélioration du marché du travail, les personnes ayant une activité moins régulière sur le marché du travail étant alors en mesure d'occuper des emplois temporaires leur procurant suffisamment d'heures de travail pour établir leur admissibilité à des prestations.

Dans les provinces et territoires, on a noté des différences importantes au niveau de la variation des pourcentages d'une année à l'autre. En Saskatchewan, on a enregistré des augmentations supérieures à la moyenne pour les demandes de prestations faisant état de périodes d'emploi assurable de plus de 6 mois (+15 pour cent) et pour les demandes faisant état de périodes d'emploi assurable satisfaisant à peine à la norme minimale d'admissibilité (+79 pour cent). Cela s'explique par l'absence de croissance au niveau de l'emploi dont nous faisons état au chapitre 1. On a aussi observé des augmentations supérieures à la moyenne dans ces deux catégories en Alberta (+27,7 pour cent dans le cas des demandes portant sur des périodes d'emploi assurables de plus de 6 mois, et 13,2 pour cent dans le cas des demandes satisfaisant à peine à la norme minimale d'admissibilité). Bien que, dans l'ensemble, l'Alberta ait connu une bonne croissance de l'emploi pendant cette période, ces résultats sont probablement attribuables à des changements cycliques dans le secteur des mines, du pétrole et du gaz.

Le pourcentage de nouvelles demandes de prestations régulières présentées par des femmes a diminué de 3,8 pour cent en 1998-1999, tandis que chez les hommes, ce pourcentage a augmenté de 1,5 pour cent. Durant la période, 906 000 demandes de prestations ont été présentées par des hommes tandis que 582 000 demandes l'ont été par des femmes, ce qui représentait 39 pour cent de toutes les nouvelles demandes de prestations. Le pourcentage des nouvelles demandes présentées par des femmes était inférieur d'environ 1 pour cent à ce qu'il était en 1997-1998. La diminution de 3,8 pour cent du nombre de nouvelles demandes de prestation établies par des femmes peut s'expliquer par une importante diminution (7,7 pour cent) du pourcentage de demandes comportant de longues périodes d'emploi. Le fait que la situation des femmes sur le marché du travail diffère de celle des hommes, comme il est mentionné au chapitre 1, pourrait expliquer en partie ce changement. Il ressort d'une analyse faite au niveau du secteur industriel qu'il y a eu d'importantes diminutions des nouvelles demandes dans les secteurs où les femmes sont fortement représentées, comme ceux des finances et de l'assurance, de l'éducation, de la santé et des services sociaux et des services gouvernementaux. Quant à l'augmentation des nouvelles demandes provenant des hommes, elle peut s'expliquer par les changements survenus dans des secteurs où ils sont fortement représentés, particulièrement ceux des mines, du pétrole et du gaz, de l'exploitation forestière, de la pêche et du piégeage.

Comme il est mentionné au chapitre 1, les femmes risquent, plus que les hommes, d'être touchées par l'imposition de normes

d'admissibilité plus sévères qui s'appliquent aux personnes qui entrent sur le marché du travail ou qui le réintègrent, car elles y entrent et en ressortent plus souvent que les hommes. Toutefois, il ressort d'études d'évaluation effectuées par Kapsalis, Phipps et Macphail que l'impact global pour les femmes pourrait avoir été faible parce que le passage à un système fondé sur les heures leur a donné plus largement accès à l'assurance-emploi et a contrebalancé, dans une certaine mesure, l'imposition de normes d'admissibilité plus sévères. (Voir l'annexe 2.18).

Les nouvelles demandes provenant de personnes de moins de 25 ans ont augmenté de 3,2 pour cent durant la période couverte par le rapport, après avoir diminué de 27,2 pour cent pendant la période allant de 1995-1996 à 1997-1998. Les demandes venant de jeunes ayant occupé un emploi pendant une courte période de temps ont diminué de 10,5 pour cent tandis que celles qui comportaient de plus longues périodes d'emploi ont augmenté de 3,2 pour cent. Ces changements s'expliquent par les gains importants réalisés par les jeunes sur le plan de l'emploi durant le dernier exercice financier et par la possibilité qu'ils ont de travailler plus longtemps en raison de la vigueur du marché du travail. Étant donné que les jeunes ont tendance à occuper des emplois de courte durée, l'augmentation de leur période d'emploi peut mener à une augmentation du nombre de demandes de prestations.

2. Durée de la période d'admissibilité

La réforme de l'assurance-emploi a réduit de 50 à 45 semaines la période maximale pendant laquelle une personne peut recevoir des prestations. Cette mesure ne touche que les prestataires des régions où le chômage est particulièrement élevé qui ont occupé un emploi pendant longtemps et qui avaient droit à plus de 45 semaines de prestations en vertu de l'assurance-chômage.

Par ailleurs, on prévoyait que le nouveau système fondé sur les heures allait augmenter la durée de la période d'admissibilité des prestataires qui travaillent plus de 35 heures par semaine étant donné que les heures additionnelles n'étaient pas comptées auparavant. Plus le nombre d'heures travaillées est élevé, plus la période d'admissibilité à des prestations est longue.

En ce qui concerne l'admissibilité, mentionnons que différents éléments de la réforme peuvent augmenter la période d'admissibilité tandis que d'autres peuvent la réduire. Quand la réforme est entrée en vigueur, les effets du système fondé sur les heures contrebalançaient la réduction de la période maximale d'admissibilité. Nous avons constaté que, pendant la première période de deux ans, la durée moyenne de l'admissibilité à des prestations régulières est passée de 33 à 34 semaines et que cela est attribuable en partie à l'adoption du système fondé sur les heures. Cette tendance s'est maintenue en 1998-1999. Des études menées par Développement des ressources humaines Canada à partir des données de l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi ont également révélé que la durée moyenne de la période d'admissibilité après la réforme était à peu près la même qu'avant la réforme. Toutefois, l'incidence de la réforme sur les périodes d'admissibilité n'a pas été la même pour tout le monde. Par exemple, les hommes avaient généralement des périodes d'admissibilité plus longues parce qu'ils travaillaient pendant un plus grand nombre d'heures chaque semaine. La durée des périodes d'admissibilité était également plus longue dans les provinces de l'Atlantique, le nombre d'heures travaillées dans une semaine étant plus élevé en raison de la possibilité d'occuper des emplois saisonniers, et du fait que la proportion des travailleurs qui occupent un emploi à temps partiel y est plus faible.

3. *Durée des prestations*

Afin de voir dans quelle mesure la dépendance envers l'assurance-emploi avait changé, nous avons également examiné le nombre de semaines pendant lesquelles les bénéficiaires de prestations régulières avaient effectivement touché des prestations régulières ainsi que les circonstances dans lesquelles leur période de prestations avait pris fin. En raison du temps qu'il faut aux prestataires pour épuiser leurs prestations, l'année la plus récente sur laquelle pouvait porter l'analyse était 1997-1998. Il est ressorti de cette analyse que les bénéficiaires de prestations régulières qui avaient présenté leur demande en 1997-1998 avaient touché des prestations pendant environ 22 semaines en moyenne. Ce nombre était inférieur aux 34 semaines auxquelles ils avaient droit en moyenne, et légèrement inférieur à la moyenne de 23 semaines de prestations enregistrées en 1995-1996. Le nombre moyen de semaines de prestations était de 21 semaines pour les hommes adultes et les jeunes et de 23 semaines pour les femmes.

À Terre-Neuve, la durée des prestations a été d'environ 28 semaines, ce qui reflète la durée moyenne plus longue (38 semaines) des périodes d'admissibilité en raison du fait que les taux de chômage y sont plus élevés qu'ailleurs. C'est au Manitoba, en Saskatchewan et en Alberta que la durée moyenne des prestations était la plus faible, soit 19 semaines.

L'analyse révèle également qu'environ un bénéficiaire sur cinq touche des prestations pendant la durée entière de sa période d'admissibilité, « épuisant » ainsi leurs prestations. Ce chiffre a légèrement diminué depuis la réforme de l'assurance-emploi. Ceci confirme que la situation sur le marché du travail s'est améliorée, et que la réduction de la période d'admissibilité à des prestations depuis la réforme n'a pas incité un plus grand nombre de personnes à épuiser entièrement leurs prestations. Il convient également de souligner que les femmes et les jeunes étaient moins nombreux que les hommes à épuiser leurs prestations.

4. *Prestations hebdomadaires*

La règle du dénominateur minimal constitue l'un des principaux changements touchant les versements hebdomadaires. Les prestations hebdomadaires sont calculées de la façon suivante : on divise tous les gains assurables des 26 dernières semaines par le dénominateur minimal (variant entre 14 et 22) d'une région donnée, ou par le nombre réel de semaines travaillées pendant cette période, selon le plus élevé des deux chiffres, puis on multiplie le résultat par 55 pour cent ou par le taux de prestations applicable. Les prestations des bénéficiaires diminuent si le dénominateur minimal est supérieur au nombre de semaines pendant lesquelles ils ont travaillé. Cela incite les gens à trouver suffisamment de travail pour atteindre le dénominateur minimal dans leur région.

La réduction du maximum de la rémunération assurable, qui a abaissé les prestations hebdomadaires maximales de 465 dollars à 413 dollars, influe également sur les prestations hebdomadaires. Malgré les changements apportés au régime, la valeur moyenne des prestations hebdomadaires a continué d'augmenter légèrement. En 1998-1999, elle a augmenté de 1,9 pour cent par rapport à 1997-1998. Cette augmentation concorde avec les changements dont il est fait état au chapitre 1 concernant les salaires et montre que les prestations d'assurance-emploi augmentent au rythme des salaires offerts sur le marché du travail. Toutefois, malgré la légère augmentation observée, il convient de signaler que le plafonnement des prestations hebdomadaires à 413 dollars continue de maintenir la moyenne des prestations hebdomadaires sous le seuil de ce qu'elle aurait dû être.

Nous en concluons que ces deux changements apportés au régime (la règle du dénominateur minimal et la réduction du maximum de la rémunération assurable) ont occasionné, comme prévu, une baisse des prestations hebdomadaires en 1996-1997, tandis que les augmentations de salaires ont contribué à contrebalancer cette baisse en 1997-1998 et en 1998-1999.

5. Sommaire

Entre 1997-1998 et 1998-1999, les versements totaux aux bénéficiaires de prestations régulières (voir l'annexe 2.4) ont augmenté de 0,5 pour cent, tandis que le nombre de demandes de prestations régulières acceptées a diminué de 0,6 pour cent. Les versements hebdomadaires ont légèrement augmenté malgré les effets de la règle du dénominateur minimal et la réduction du maximum de la rémunération assurable. Durant la période à l'étude, il y a eu diminution de 3,8 pour cent des nouvelles demandes venant de femmes et augmentation de 1,5 pour cent de celles venant d'hommes. Il ressort de l'analyse que la diminution des nouvelles demandes venant de femmes serait attribuable à la forte croissance de l'emploi et à des différences au niveau de la structure du marché du travail. On a aussi constaté une augmentation de 3,2 pour cent des nouvelles demandes venant de jeunes. Enfin, une nouvelle analyse de la durée des prestations a confirmé que la réduction de la période d'admissibilité à des prestations n'avait pas incité un plus grand nombre de prestataires à épuiser leurs prestations. Tout compte fait, les résultats obtenus en ce qui concerne les prestations régulières s'expliquent par la vigueur du marché du travail et par un moins grand recours au régime d'assurance-emploi.

III. PRESTATIONS DE PÊCHEUR

La plupart des éléments de la réforme touchant les bénéficiaires de prestations régulières s'appliquent également aux pêcheurs indépendants. Cela comprend :

- la règle du dénominateur minimal;
- la réduction de la prestation hebdomadaire maximale;
- les dispositions relatives au remboursement des prestations;
- la règle de l'intensité;
- le supplément familial.

Un des changements les plus fondamentaux que la réforme de l'assurance-emploi a apportés en ce qui concerne les prestations de pêcheur est entré en vigueur en janvier 1997. On est alors passé d'un système où l'admissibilité à des prestations était établie en fonction du nombre de semaines de travail à un système fondé sur la rémunération assurable gagnée pendant les saisons de pêche. L'adoption d'un système fondé sur la rémunération des pêcheurs avait été recommandée dans le rapport du groupe de travail sur les revenus des pêcheurs et l'adaptation des pêches de l'Atlantique en novembre 1993. Les pêcheurs étant considérés comme des travailleurs indépendants, il est difficile de vérifier le nombre d'heures ou de semaines pendant lesquelles ils travaillent. Par contre, les paiements (rémunération) qu'ils reçoivent des acheteurs pour leurs prises sont facilement vérifiables.

1. Admissibilité

La réforme de l'assurance-emploi a assoupli les normes d'admissibilité applicables aux pêcheurs en prolongeant la période d'admissibilité saisonnière et la période de versement des prestations. La période d'admissibilité pour les saisons de pêche estivales et hivernales est passée de 27 à 31 semaines. De plus, la période de versement des prestations a été prolongée de huit semaines (quatre semaines au début et à la fin de la période). Cette mesure permet à une personne qui pêche en hiver (du 1er septembre au 31 mars) de recevoir des prestations plus tôt, de pêcher à nouveau tard dans la saison estivale allant du 1er mars au 1er novembre et de

redevenir admissible à des prestations, ce qui lui permet d'en toucher pendant deux saisons consécutives. En vertu du régime d'assurance-chômage, les pêcheurs devaient, pour établir leur admissibilité à des prestations, accumuler entre 12 et 20 semaines d'emploi assurable selon le taux de chômage dans leur région. Avec l'entrée en vigueur du régime basé sur la valeur de la rémunération en janvier 1997, les pêcheurs peuvent être admissibles à des prestations si leurs activités de pêche génèrent une rémunération assurable variant entre 2 500 dollars et 4 199 dollars selon la région. Pour les nouveaux venus et ceux qui réintègrent la population active, la rémunération minimale assurable est de 5 500 dollars. La rémunération assurable peut être accumulée en l'espace de quelques jours ou pendant toute la durée de la saison de pêche.

En 1998-1999, le nombre de nouvelles demandes de prestations de pêcheur a été de 26 100. Cela représente une diminution de 3,2 pour cent par rapport à 1997-1998. Entre 1995-1996 et 1997-1998, le nombre de nouvelles demandes avait augmenté de 7,8 pour cent (voir l'annexe 2.7). Le nombre de nouvelles demandes a augmenté de 12,8 pour cent à Terre-Neuve et de 6,1 pour cent au Nouveau-Brunswick; il a cependant diminué de 8,8 pour cent en Colombie-Britannique et de 27,3 pour cent en Nouvelle-Écosse.

En 1998-1999, le nombre de demandes multiples provenant de pêcheurs a augmenté de 31 pour cent à 2 866 demandes. Cela représente 11 pour cent de toutes les demandes de prestations de pêcheur pendant la période, et fait suite à l'augmentation considérable des demandes déjà observée entre 1995-1996 et 1997-1998. Dans environ 49 pour cent des cas, pour l'année du rapport, la seconde période de prestations a été établie dans les neuf semaines précédant la fin de la période de prestations antérieure. Dans 35 pour cent des cas, la seconde période de prestations a été établie entre 10 et 16 semaines avant la fin de la période précédente. Il en ressort que de 2 à 4 mois après la fin de leur première période de prestations, ces personnes parvenaient à gagner suffisamment d'argent pour se voir accorder une deuxième période de prestations. La plupart des pêcheurs qui présentent plus d'une période de prestations travaillent dans les provinces où les conditions climatiques permettent de pêcher tant en été qu'en hiver. La majorité des demandes multiples présentées par des pêcheurs proviennent de la Nouvelle-Écosse (42 pour cent), du Nouveau-Brunswick (32 pour cent) et de la Colombie-Britannique (8 pour cent).

Une analyse antérieure a révélé que l'application du dénominateur minimal avait amené les pêcheurs à augmenter considérablement le nombre de leurs semaines de pêche. Le nombre de demandes comportant deux semaines d'emploi assurable de plus a augmenté d'environ 40 pour cent en 1995-1996 et 1996-1997. L'augmentation était plus élevée durant le trimestre allant d'octobre à décembre, période au cours de laquelle sont établies la plupart des périodes de prestations de pêcheur (58 pour cent). Toutefois, par suite du passage à un système fondé sur la rémunération, les pêcheurs peuvent accumuler cette rémunération n'importe quand pendant la période d'admissibilité de 31 semaines. La rémunération accumulée durant cette période est divisée par le dénominateur pour obtenir le taux hebdomadaire des prestations. Les pêcheurs peuvent donc éviter l'effet négatif du dénominateur dans la mesure où ils parviennent à accroître leur effort de pêche et leurs revenus durant la période. Une plus grande souplesse en ce qui a trait aux périodes d'admissibilité et de prestations pourrait avoir contribué à l'augmentation constante du nombre de demandes de prestations de pêcheur dans des saisons consécutives.

En 1997-1998, l'admissibilité étant établie en fonction de la valeur en dollars de la rémunération assurable, seulement 5 pour cent environ des demandes satisfaisaient tout juste aux normes minimales d'admissibilité (qui varient entre 2 500 dollars et 4 199 dollars). Dans la plupart des cas (85 pour cent), la rémunération déclarée entrait dans l'échelon le plus élevé de l'échelle (6 650 dollars ou plus). Le résultat obtenu pour 1998-1999 est très semblable au résultat de 1997-1998. Environ 93 pour cent des pêcheurs qui ont établi leur admissibilité à des prestations avaient accumulé une rémunération assurable de plus de 5 000 dollars, et environ 68 pour cent avaient accumulé une rémunération supérieure à 10 000 dollars. En 1995-1996, par contre, 83 pour cent des pêcheurs ont établi leur admissibilité à des prestations avec le nombre minimal de semaines d'emploi assurable (entre 12 et 20 selon les régions).

Cela laisse supposer que le passage à un système où la norme minimale d'admissibilité est basée sur la rémunération est une mesure qui nécessite une analyse plus approfondie. Comme la rémunération minimale donnant droit aux prestations est relativement peu élevée, et que les périodes d'admissibilité et de prestations sont plus souples, le nombre de demandes de prestations multiples a augmenté depuis la réforme. Malgré la diminution globale des versements aux pêcheurs, ce changement pourrait aussi contribuer à l'augmentation du nombre de nouveaux venus dans le secteur des pêches, comme en témoigne l'augmentation considérable du nombre de personnes présentant une première demande ou recourant occasionnellement aux prestations de pêcheur.

2. *Durée de la période d'admissibilité*

La durée maximale de la période d'admissibilité à des prestations de pêcheur est maintenant fixée à 26 semaines. Avant la réforme de la *Loi sur l'assurance-emploi*, elle variait entre 14 et 27 semaines selon le taux de chômage régional et le nombre de semaines d'emploi assurable accumulées par le pêcheur pendant sa période d'admissibilité.

Malgré l'augmentation du nombre de demandes multiples, nous avons constaté que le nombre de semaines durant lesquelles les pêcheurs touchent des prestations n'a que légèrement augmenté, passant de 21,6 en 1995-1996, à 22,6 en 1997-1998, puis à 23 en 1998-1999. On peut en déduire que de nombreux pêcheurs touchent des prestations pendant la plupart des 26 semaines que dure leur période d'admissibilité.

3. *Prestations hebdomadaires*

La valeur moyenne des prestations hebdomadaires versées aux pêcheurs en 1998-1999 s'établit à 353 dollars. Cela représente une légère diminution (-0,8 pour cent) par rapport à 1997-1998. Les prestations hebdomadaires versées aux pêcheurs sont touchées par un certain nombre de mesures prises dans le cadre de la réforme : la réduction du maximum de la rémunération assurable, le dénominateur minimal, la règle de l'intensité et le supplément familial. Mis à part ce dernier élément, toutes les mesures adoptées dans le cadre de la réforme pourraient faire diminuer les prestations hebdomadaires.

La légère diminution de la valeur moyenne des prestations hebdomadaires entre 1997-1998 et 1998-1999 est significative étant donné que les revenus de pêche ont augmenté légèrement durant cette période. Cette réduction pourrait être un effet de la règle de l'intensité. Dans le cas d'environ 77 pour cent des périodes de prestations de pêcheur établies en 1998-1999, le montant hebdomadaire des prestations avait diminué sous l'effet de la règle de l'intensité; en 1997-1998, ce pourcentage était de 52 pour cent. Parmi les demandes touchées, il y a eu diminution d'un point de pourcentage

des prestations hebdomadaires dans environ 25 pour cent des cas, et de deux points de pourcentage dans environ 68 pour cent des cas.

Bien que ces effets aient été particulièrement évidents dans la période qui a suivi l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la réduction du maximum de la rémunération assurable continue également d'influer sur les prestations hebdomadaires des pêcheurs, étant donné que la plupart ont droit aux prestations maximales.

Environ 12 pour cent des bénéficiaires de prestations de pêcheur ayant un revenu familial modeste et des enfants à charge ont bénéficié d'une augmentation du taux de leurs prestations grâce au supplément familial. Cela représente une augmentation par rapport à 1997-1998, alors que 9 pour cent des bénéficiaires de prestations de pêcheur avaient reçu ce supplément. Avant l'avènement de l'assurance-emploi, seulement 4 pour cent des pêcheurs avaient droit à des taux plus élevés en vertu des dispositions relatives aux personnes à charge. Environ 70 pour cent des pêcheurs qui ont reçu le supplément familial en 1998-1999 étaient considérés comme des utilisateurs fréquents de l'assurance-emploi. Le supplément familial leur a permis d'éviter une diminution du taux de leurs prestations en vertu de la règle de l'intensité.

4. Sommaire

Selon les prévisions, la réforme devait favoriser l'adaptation de l'industrie de la pêche et réduire l'ampleur de la dépendance envers les prestations de pêcheur. Toutefois, notre analyse a révélé qu'il n'y a guère eu de changement au niveau du nombre de nouvelles demandes et du montant total des prestations versées depuis l'entrée en vigueur du nouveau régime. Il ressort également de notre analyse qu'un certain nombre de facteurs ont contribué à maintenir les prestations de pêcheur à un niveau relativement élevé.

Parmi ces facteurs, il y a notamment l'augmentation des demandes multiples, la légère augmentation de la durée des prestations et le niveau relativement élevé des revenus de pêches depuis la réforme. Toutefois, l'élément de la réforme qui a le plus influé sur le niveau des prestations est la baisse des normes d'admissibilité par suite du passage à un système fondé sur la rémunération. Ce changement semble avoir encouragé l'arrivée de nouveaux venus dans le secteur des pêches, comme en témoigne l'augmentation du nombre de personnes ayant présenté une demande de prestations pour la première fois et du nombre de prestataires occasionnels.

Bien que l'application de la règle de l'intensité ait contribué à faire baisser les prestations hebdomadaires, notre analyse révèle que la valeur totale des prestations versées à des pêcheurs a légèrement augmenté en 1998-1999. Cela est attribuable à une légère augmentation de la durée moyenne de la période pendant laquelle les gens pouvaient recevoir des prestations et à l'augmentation des prestations hebdomadaires des pêcheurs recevant le supplément familial.

IV. PRESTATAIRES FRÉQUENTS

Dans la présente section, nous considérons comme prestataires fréquents les personnes qui ont présenté au moins trois demandes de prestations au cours des cinq dernières années. Les personnes qui ont présenté leur demande précédente environ à la même période de l'année que celle pour l'année en cours, ont été considérées comme des prestataires saisonniers. En utilisant ces définitions, nous pouvons conclure que la grande majorité des prestataires fréquents (80 pour cent) recourent de façon « saisonnière » au régime d'assurance-emploi. C'est plus qu'en 1995-1996 (75 pour cent). Par conséquent, les résultats observés pour les prestataires fréquents et les prestataires saisonniers sont très semblables. Il faut noter que les résultats présentés dans cette section se

rapportent aux personnes qui ont touché des prestations régulières ou de pêcheur. Les personnes qui ont reçu des prestations spéciales ne sont pas considérées comme des prestataires fréquents.

1. Admissibilité

En 1998-1999, les « prestataires fréquents » ont présenté environ 604 000 demandes de prestations régulières ou de pêcheur, soit une baisse d'environ 5,7 pour cent par rapport à 1997-1998 (voir l'annexe 2.8). Cette baisse est en partie attribuable à la diminution générale du nombre de demandes de prestations régulières et de pêcheur (respectivement -0,6 pour cent et -3,2 pour cent) mentionnée précédemment dans ce chapitre. Si on établit une comparaison avec les années précédentes, on peut supposer que l'impact initial de la réforme de l'assurance-emploi s'est résorbé et que les changements constatés tiennent aux conditions mêmes du marché du travail.

La diminution la plus importante des demandes fréquentes se retrouve dans le groupe des 25 à 44 ans. Dans les autres groupes, le nombre de prestataires fréquents a augmenté. Cela laisse supposer que les prestataires dans la force de l'âge ont pu profiter des possibilités d'emploi accrues dans un marché du travail plus actif. Les prestataires plus âgés, qui sont moins mobiles et qui sont nombreux à travailler dans des secteurs saisonniers, ont eu moins de chance et ont continué de dépendre de l'assurance-emploi, dépendance qui s'est même accrue entre 1997-1998 et 1998-1999.

Des 604 000 demandes établies en 1998-1999, 409 000 ont été faites par des hommes et 195 000 par des femmes. Ces chiffres représentent respectivement une baisse de 3,4 et de 10,3 pour cent par rapport à 1997-1998. La baisse plus importante notée chez les femmes correspond à la diminution du nombre de prestations régulières présentées par des femmes et reflète leur plus faible représentation dans les secteurs d'emploi saisonnier. Dans l'analyse des prestations régulières exposée un peu plus tôt, on a conclu que le nombre de nouvelles demandes avait fléchi dans les secteurs où les femmes étaient très présentes et avaient augmenté dans les secteurs à forte concentration d'hommes, comme l'exploitation minière, pétrolière et gazière.

Comme par les années passées, le nombre de nouvelles demandes de prestation n'a pas varié de la même façon d'une province ou d'un territoire à l'autre. Pour comprendre ces variations, nous avons examiné les causes de chômage au cours de la période. Il est à noter que par cause de chômage, nous entendons le licenciement permanent ou temporaire et le départ volontaire. Les analyses des années précédentes révèlent l'existence d'une forte corrélation entre les licenciements temporaires et le nombre de nouvelles demandes présentées par des prestataires fréquents, une corrélation que confirment les résultats de 1998-1999 dans les différentes provinces. Ainsi, en Alberta, en Saskatchewan et à Terre-Neuve, on a noté une augmentation du nombre de prestataires fréquents (respectivement 7,9 pour cent, 5,4 pour cent et 3,5 pour cent), accompagnée d'une hausse des licenciements temporaires. Dans les provinces où les prestataires fréquents ont été moins nombreux, par exemple en Colombie-Britannique, au Québec et en Ontario (-8,6 pour cent, -7,9 pour cent et -7,7 pour cent respectivement), le nombre de licenciements permanents et temporaires a également diminué.

Tout comme on l'avait noté dans le rapport de l'année dernière, le passage à un système fondé sur les heures a été beaucoup plus avantageux pour les prestataires fréquents et saisonniers que pour les prestataires en général. Ces prestataires accumulent généralement moins d'heures assurables au cours de l'année que les autres. Par contre, lorsqu'ils ont un emploi, ils accumulent plus d'heures

de travail par semaine en raison de la nature même du travail saisonnier. En 1998-1999, les prestataires fréquents ont déclaré en moyenne 1 205 heures comparativement à 1 316 heures pour l'ensemble des demandes de prestations régulières ou de pêcheur. Cela représente un gain de 16 heures par rapport à l'année visée par le dernier rapport, et fait contraste avec le gain de 4 heures seulement dans le cas des demandes de prestations régulières et de pêcheur en général.

2. Durée de l'admissibilité

En 1998-1999, les prestataires fréquents et saisonniers ont eu droit en général à 32,8 semaines de prestations, comparativement à 33,4 semaines dans la période précédente. Toutefois, la durée de l'admissibilité demeure trois semaines plus longue qu'en 1995-1996. Cela est attribuable à l'effet positif du nouveau système fondé sur les heures.

3. Prestations hebdomadaires

En 1998-1999, le montant des prestations hebdomadaires des prestataires fréquents est passé de 303 dollars à 305 dollars en moyenne. Cette augmentation tranche avec la baisse enregistrée dans ce groupe entre 1995-1996 et 1997-1998. Toutes les provinces et les territoires en ont profité, sauf l'Île-du-Prince-Édouard, où le montant des prestations a diminué, et la Colombie-Britannique, où il est demeuré le même.

La règle de l'intensité, qui consiste à réduire le taux de prestations des prestataires qui ont touché des prestations pendant plus de 20 semaines au cours de périodes de prestations précédentes (à compter de juillet 1996), a eu pour effet de réduire les prestations des prestataires fréquents. Ceux-ci sont deux fois plus susceptibles que les autres prestataires d'être touchés par cette règle. En 1998-1999, elle s'est appliquée aux deux tiers des nouvelles demandes présentées par des prestataires fréquents (comparativement à 35 pour cent de toutes les demandes de prestations régulières et de pêcheur). Si cette règle n'avait pas été instaurée, les prestations moyennes des prestataires fréquents auraient été de 9,50 dollars de plus. Par ailleurs, même avec cette règle, la moyenne des prestations hebdomadaires des prestataires fréquents excédait celle des prestations régulières, soit 23 dollars de plus ou 8,2 pour cent.

4. Sommaire

Malgré une baisse de 5,7 pour cent du nombre de demandes présentées par des prestataires fréquents, ceux-ci ont continué de recevoir 42,9 pour cent de toutes les prestations régulières et de pêcheur versées en 1998-1999. Le total des prestations versées aux prestataires fréquents s'est élevé à 3,4 milliards de dollars, soit un montant presque identique à celui de 1997-1998. En outre, le nombre de demandes présentées par des prestataires fréquents plus âgés (généralement peu mobiles et limités par les conditions du marché du travail saisonnier) a ainsi augmenté en 1998-1999. C'est au groupe des 25 à 44 ans qu'il faut attribuer la baisse du nombre de demandes venant de prestataires fréquents.

Lorsque le nouveau régime d'assurance-emploi est entré en vigueur, les prestataires fréquents ont profité de certaines de ses dispositions, en particulier du système fondé sur les heures qui leur permettait de remplir rapidement les conditions d'admissibilité aux prestations en accumulant beaucoup d'heures de travail. Une fois l'effet initial des nouvelles dispositions résorbé, le rythme de diminution du nombre de demandes fréquentes a ralenti, et ce nombre a même augmenté dans certaines provinces en 1998-1999. Ces constatations concordent avec les résultats de l'analyse des prestations totales payées par secteur d'activité mentionnée précédemment dans ce chapitre. En effet, des augmentations importantes ont été notées dans les secteurs de l'exploitation

minière, pétrolière et gazière et dans certaines industries saisonnières.

V. PRESTATIONS SPÉCIALES

L'assurance-emploi accorde trois types de prestations spéciales :

- les prestations de maternité s'appliquent aux mères biologiques qui s'absentent du travail durant la grossesse et l'accouchement;
- les prestations parentales sont versées aux mères et aux pères biologiques et adoptifs qui doivent prendre soin d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté;
- les prestations de maladie sont versées aux prestataires qui sont trop malades pour travailler.

Le système fondé sur les heures et le supplément familial sont deux éléments du régime d'assurance-emploi qui ont une incidence sur les prestations spéciales. Le système fondé sur les heures devait rendre les prestations plus accessibles aux travailleurs à temps partiel et aux personnes qui occupent plus d'un emploi. Nous nous attendions donc à ce qu'un plus grand nombre de personnes deviennent admissibles aux prestations en accumulant tout juste les 700 heures assurables minimales exigées.

En outre, les parents de familles à faible revenu touchant des prestations spéciales sont admissibles au supplément familial. Ce supplément s'ajoute aux prestations d'assurance-emploi dont le taux correspond à 55 pour cent de la rémunération assurable. En 1998, les bénéficiaires du supplément familial pouvaient recevoir jusqu'à 70 pour cent de leur rémunération hebdomadaire assurable moyenne. En 1999, ce taux a été porté à 75 pour cent. Comme pour les autres genres de demandes, le montant maximal des prestations est de 413 dollars par semaine.

D'autres éléments de la réforme de l'assurance-emploi comme la règle de l'intensité et les normes plus sévères d'admissibilité pour les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active ne s'appliquent pas aux prestations spéciales. Le dénominateur minimal n'était pas censé influer beaucoup sur le calcul des prestations spéciales étant donné que, dans l'ancien régime, le taux de prestations était établi sur un minimum de 20 semaines.

1. Admissibilité

Depuis le 5 janvier 1997, les prestataires ont besoin de 700 heures d'emploi assurable pour avoir droit aux prestations spéciales. Sous l'ancien régime, les prestataires pouvaient, en principe, établir leur droit aux prestations avec aussi peu que 300 heures de travail (20 semaines de 15 heures chacune). En réalité, cependant, les deux tiers des bénéficiaires de prestations spéciales, en 1995-1996, avaient accumulé plus de 46 semaines de travail, soit presque 700 heures même si chaque semaine de travail ne comptait que 15 heures. Durant cette période, plus de 98 pour cent des femmes qui ont demandé des prestations de maternité avaient accumulé plus que le minimum de 20 semaines ou les 700 heures exigées en vertu du nouveau régime.

En 1998-1999, le nombre total de demandes pour lesquelles des prestations spéciales ont été payées a été de 389 280, ce qui représente une augmentation de 4,8 pour cent par rapport à 1997-1998. Le nombre de demandes de prestations de maternité est demeuré relativement stable (augmentation de 0,4 pour cent seulement). Les demandes de prestations parentales (parents biologiques et adoptifs) ont connu une hausse de 2 pour cent. Le nombre de demandes pour lesquelles des prestations de maternité et parentales ont été payées a augmenté de 6,5 pour cent.

Au cours de la même période, les demandes de prestations de maladie ont augmenté de 8,5 pour cent. On ne connaît pas très bien les raisons de cette augmentation; il faudra pousser notre analyse. Cependant, comme nous l'avons mentionné au chapitre 4, certains pensent qu'un nombre accru de personnes auraient quitté leur emploi à cause du stress ou d'une maladie et toucheraient des prestations de maladie.

Il convient également de noter que la majorité des personnes qui reçoivent des prestations parentales sont des femmes. En 1998-1999, les mères biologiques représentaient 95 pour cent des femmes qui touchaient des prestations pour le soin d'un nouveau-né, tandis que les mères adoptives représentaient 88 pour cent de celles qui recevaient des prestations pour le soin d'un enfant adopté.

2. Durée des prestations

L'assurance-emploi accorde 15 semaines de prestations de maternité aux mères biologiques et 10 semaines de prestations parentales aux parents biologiques ou adoptifs; 5 semaines de prestations parentales peuvent s'ajouter si l'enfant éprouve des problèmes d'ordre physique, psychologique ou émotif. L'assurance-emploi accorde également 15 semaines de prestations de maladie. Au total, un prestataire peut toucher 30 semaines de prestations spéciales au cours d'une même période de prestations.

Le nombre moyen de semaines pendant lesquelles des prestations de maternité ont été versées est resté à peu près le même en 1998-1999 (14,5 semaines) qu'en 1997-1998 (14,4 semaines). Il en a été de même pour la durée des prestations parentales payées aux parents biologiques, qui s'est maintenue à 9,1 semaines. La durée de la période de prestations est passée de 11,4 semaines à 11,1 semaines dans le cas des prestations parentales versées aux parents adoptifs, mais elle est demeurée à 8,9 semaines dans le cas des prestations de maladie.

En général, ces résultats indiquent que les personnes continuent d'utiliser au maximum leur période de prestations de maternité ou parentales. Selon une étude menée récemment par Statistique Canada[6] , la durée moyenne de la période de prestations de maternité et parentales combinées est passée de 21,9 semaines en 1991 à 24,5 semaines en 1998. Dans une autre étude, Statistique Canada conclut que les prestations de maternité ont une grande incidence sur le moment du retour au travail des femmes après la naissance d'un enfant[7].

3. Prestations hebdomadaires

Bien que la règle de l'intensité ne s'applique pas aux prestataires qui demandent des prestations spéciales, ceux-ci peuvent avoir droit au supplément familial. En 1998-1999, le supplément familial a été versé à environ 22 pour cent des prestataires qui ont touché des prestations de maternité et parentales et à 12 pour cent de ceux qui ont reçu des prestations de maladie. Le supplément hebdomadaire moyen versé à ces prestataires a augmenté, passant de 27 dollars en 1997-1998 à environ 34 dollars en 1998-1999.

Le montant moyen de la prestation de maternité hebdomadaire a été de 277 dollars en 1998-1999, soit une hausse de 0,9 pour cent par rapport à 1997-1998. Dans le cas des femmes de moins de 25 ans, il a augmenté de 4,5 pour cent. En ce qui concerne les parents biologiques, le taux de prestations a aussi augmenté de 0,9 pour cent, passant de 284 dollars en 1997-1998 à 286 dollars en 1998-1999.

---

6 Statistique Canada, *Le Quotidien*, 25 octobre 1999.

7 Katherine Marshall, *L'emploi après la naissance d'un enfant*, Statistique Canada, n° de cat. 75-001-XPE.

Pour ce qui est des parents adoptifs, la prestation parentale moyenne a augmenté de 2,6 pour cent entre 1997-1998 (333 dollars) et 1998-1999 (342 dollars). Au cours de la même période, la prestation de maternité a connu une hausse similaire (2,3 pour cent), passant de 253 dollars à 258 dollars.

4. Sommaire

En 1998-1999, en ce qui concerne les prestations spéciales, le montant total des versements a augmenté de 4,5 pour cent pour atteindre 1,7 milliard de dollars, et le nombre de demandes admises a augmenté de 4,8 pour cent s'établissant à 389 280. Les prestations hebdomadaires moyennes, pour tous les types de demande de prestations spéciales, ont également augmenté, vraisemblablement en raison d'une augmentation des salaires et des compléments versés en vertu du supplément familial. On a également constaté une augmentation considérable (8,5 pour cent) des demandes de prestations de maladie en 1998-1999. Puisque cette augmentation survient à la suite de deux années durant lesquelles le nombre de demandes de prestations de maladie a diminué de 1,8 pour cent, il faudra examiner la question plus à fond afin de déterminer les causes de cette augmentation récente.

VI. ÉLÉMENTS CLÉS

1. Système fondé sur les heures

Depuis janvier 1997, l'admissibilité aux prestations et la durée de l'admissibilité sont établies en fonction du nombre d'heures de travail plutôt qu'en fonction du nombre de semaines de travail accomplies. Ce système traduit mieux l'évolution des réalités du marché du travail et assure un traitement plus équitable des prestataires ayant des régimes de travail différents. Cette section donne un aperçu de ces changements.

En vertu du régime d'assurance-chômage, il fallait travailler au moins 15 heures par semaine ou avoir des revenus supérieurs au minimum établi pour une semaine de travail donnée pour être assuré pour cette semaine. Les personnes qui occupaient un emploi dont le nombre d'heures hebdomadaire était constamment bas et dont les revenus étaient inférieurs au seuil minimal n'étaient pas assurées par le régime. Dans le système fondé sur les heures, la protection s'étend à toutes les personnes dont la rémunération était d'au moins un dollar. Le système est devenu plus souple, offrant ainsi une protection à un plus grand nombre de travailleurs. Une évaluation menée par Arthur Sweetman montre bien la différence entre ce système et l'ancien (voir l'annexe 2.18).

Au nombre des travailleurs non assurés auparavant, il y avait ceux qui occupaient plus d'un emploi et dont la rémunération hebdomadaire ou la durée n'atteignait pas le minimum fixé. Peu importe le nombre total d'heures qu'ils avaient travaillées pour tous les emplois (par exemple, trois emplois de 13 heures chacun, soit 39 heures), ces travailleurs n'avaient pas de revenus assurables et, par conséquent, ils n'étaient pas admissibles à des prestations en cas de perte d'un ou de l'ensemble de leurs emplois. En vertu du régime d'assurance-emploi, ces travailleurs peuvent additionner les heures de travail requises par chaque emploi, pour répondre aux critères d'admissibilité et déterminer leur admissibilité aux prestations.

En vertu du régime d'assurance-chômage, une semaine de 15 heures comptait autant qu'une semaine de 35 ou de 50 heures. Il s'agissait dans chaque cas d'une semaine de travail assurable. Pour passer du système fondé sur les semaines au système fondé sur les heures, nous avons utilisé un facteur de conversion de 35, puisqu'il correspondait à la durée moyenne de la semaine de travail au Canada. Les écarts par rapport à cette moyenne se répercutent sur le nombre

d'heures de travail nécessaires pour présenter une demande de prestations et sur le nombre de semaines de prestations auxquelles on a droit. Par conséquent, les personnes qui travaillent plus de 35 heures par semaine peuvent accumuler plus rapidement qu'avant le nombre minimum d'heures requis pour présenter une demande de prestations. Le contraire est aussi vrai pour les personnes qui travaillent moins de 35 heures.

La courbe des demandes de prestations reflète les changements qu'ont entraînés le système fondé sur les heures et l'évolution du marché du travail. Pour comprendre cette transformation, nous avons classé les prestataires dans trois grandes catégories : les salariés ayant accumulé près du nombre minimal d'heures requis, ceux dont le nombre d'heures va du minimum requis à six mois et ceux dont la durée d'emploi dépasse six mois. Comme le montre le tableau à l'annexe 2.6, on retrouve un peu plus de 79 850 prestataires dans la première catégorie, 253 030 dans la deuxième, et un groupe beaucoup plus important, de l'ordre de 1,2 million, dans la catégorie des six mois et plus.

Le nombre de demandes faisant suite à une courte période d'emploi, soit celles qui comportaient juste assez d'heures pour répondre à la norme d'admissibilité, a augmenté de 1,6 pour cent depuis un an, et les demandes faisant suite à une période d'emploi allant du minimum requis à six mois ont augmenté de 6,3 pour cent. Ces hausses ont été contrebalancées par une baisse de 2,2 pour cent du nombre de demandes faisant suite à une période d'emploi d'au moins six mois. En bout de ligne, les demandes de prestations régulières ont donc baissé de 0,6 pour cent cette année. Comme nous l'avons mentionné dans la section portant sur les prestations régulières, la baisse du pourcentage de demandes faisant suite à une longue période d'emploi assurable rend compte de l'amélioration de l'économie, une situation qui permet aux personnes de la troisième catégorie de travailler plus longtemps et d'éviter le recours à l'assurance-emploi. Une hausse du pourcentage de demandes faisant suite à une courte période d'emploi peut également signaler une amélioration du marché du travail, puisque les personnes de la seconde catégorie peuvent alors trouver un emploi temporaire d'une durée suffisante pour avoir droit à des prestations.

La baisse générale du nombre de demandes qui satisfont de justesse aux normes d'admissibilité depuis la réforme de l'assurance-emploi permet de croire que le dénominateur minimal et l'admissibilité selon le système fondé sur les heures favorisent, tel que prévu, la recherche active d'un emploi. Une étude réalisée par Développement des ressources humaines Canada à partir des données de l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi appuie cette hypothèse et porte à croire que les travailleurs temporaires ont augmenté leur nombre d'heures hebdomadaire de travail depuis la réforme. Quant au dénominateur minimal, une autre étude effectuée à partir des données de l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi a révélé que son effet est multiple dans les diverses populations, bien qu'on note une hausse plus prononcée de la participation au marché du travail dans les provinces de l'Atlantique.

2. Supplément familial

Le supplément familial remplace la disposition de l'assurance-chômage relative aux personnes à charge et il vise à mieux cibler les demandeurs dans le besoin – ceux qui font partie d'une famille à faible revenu avec enfants à charge. En vertu de l'ancien régime, les prestataires à faible revenu hebdomadaire pouvaient être admissibles à un taux de prestations de 60 pour cent au lieu de 55 pour cent s'ils avaient des personnes à charge, conformément à la définition de la *Loi de l'impôt sur le revenu*. L'admissibilité était établie en fonction du revenu du prestataire

(peu importe le revenu familial total ou la rémunération du conjoint), le revenu étant considéré comme faible lorsque la moyenne des gains hebdomadaires était inférieure à 408 dollars en 1996. Les deux conjoints d'une famille répondant à ce critère étaient admissibles au taux de 60 pour cent et les deux pouvaient recevoir ce taux en même temps.

Maintenant, par contre, l'admissibilité au supplément familial, qui remplace la disposition relative aux personnes à charge, est établie en fonction du revenu familial. Pour être admissible, le prestataire doit recevoir la Prestation fiscale canadienne pour enfants, ce qui indique qu'il a au moins un enfant à charge, et que son revenu familial net est d'au plus 25 921 dollars. Un seul membre du couple peut recevoir le supplément familial. Le taux de prestation maximal est passé à 65 pour cent du revenu moyen assurable en 1997, à 70 pour cent de ce montant en 1998 et à 75 pour cent en 1999. Le taux plafonnera à 80 pour cent en 2000. Cependant, les prestations hebdomadaires maximales sont de 413 dollars, soit le même montant que reçoivent tous les autres prestataires.

En tout, en 1998-1999, 208 340 familles à faible revenu ont vu leurs prestations hebdomadaires augmenter grâce au supplément familial, ce qui représente une hausse de 3,6 pour cent par rapport à 1997-1998. Ce nombre équivaut à 11 pour cent environ des prestataires d'assurance-emploi, soit le même pourcentage qu'en 1997-1998 (voir l'annexe 2.14). Exception faite de la Nouvelle-Écosse, les provinces de l'Atlantique, avec un taux oscillant entre 14 et 15 pour cent, ont une part assez élevée de prestataires bénéficiant du supplément familial. Cela signifie que l'on retrouve un plus grand nombre de familles à faible revenu dans ces provinces. Le Manitoba présente également un taux plutôt élevé de prestataires bénéficiant du supplément.

Il y a eu moins de bénéficiaires du supplément familial en 1998-1999 qu'il n'y a eu de prestataires à taux majoré pour personnes à charge en 1995-1996 (une baisse de 42 pour cent). On peut ainsi constater que dorénavant les prestations favorisent davantage les familles à faible revenu ayant des enfants plutôt que les individus à revenu modeste. Ainsi, les prestataires les plus pauvres reçoivent un supplément plus important, alors que les individus ayant un revenu personnel modeste mais au revenu familial élevé n'en reçoivent plus.

En tout, les dépenses au chapitre du supplément familial ont augmenté à 146,6 millions de dollars en 1998-1999, soit 39,9 pour cent de plus qu'en 1997-1998 (104,8 millions de dollars). Cette hausse s'explique en partie par l'augmentation du nombre de demandes (3,6 pour cent), mais surtout par l'augmentation du taux de prestations dont il a été question précédemment. Ainsi, le plafond est passé d'une moyenne de 29 dollars en 1997-1998 à 38 dollars en 1998-1999 (une augmentation de 30 pour cent). Cette somme est de loin supérieure à la moyenne de 14 dollars versés en 1995-1996 en vertu de la disposition relative aux personnes à charge. D'après une évaluation effectuée par Phipps, MacDonald et MacPhail, le supplément familial répond mieux aux besoins des ménages à faible revenu que l'ancienne disposition de la *Loi sur l'assurance-chômage* (voir l'annexe 2.18).

Les prestations hebdomadaires versées aux bénéficiaires qui touchaient le supplément se sont chiffrées à 249 dollars en moyenne en 1998-1999, soit 4,4 pour cent de plus qu'en 1997-1998 et 35 pour cent de plus qu'en 1995-1996. L'augmentation des prestations hebdomadaires reflète également la transformation que subit la population cible. Les prestataires à rémunération élevée mais à faible revenu familial (par exemple les travailleurs saisonniers) sont admissibles au supplément familial parce que les

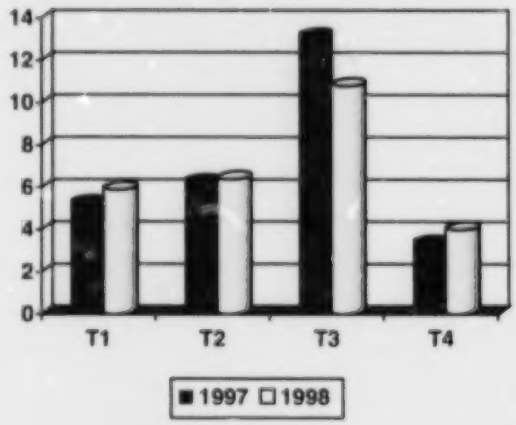
prestations sont établies en fonction du revenu familial, et non du revenu personnel. Une grande part des nouveaux bénéficiaires sont des hommes, lesquels gagnent habituellement un salaire plus élevé que les femmes, ce qui fait grimper le montant hebdomadaire des prestations. Ainsi, en 1998-1999, les hommes ont reçu en moyenne 296 dollars par semaine, comparativement à 221 dollars pour les femmes. Une étude menée par Cheal et Kampen analyse l'incidence du supplément familial sur les femmes (voir l'annexe 2.18).

Les pêcheurs forment un groupe de travailleurs saisonniers qui touchent des prestations hebdomadaires plus élevées en raison du supplément familial. La modification des critères d'admissibilité leur a permis d'obtenir plus facilement le supplément familial, bien qu'ils reçoivent habituellement des prestations supérieures à la moyenne. Environ 12 pour cent d'entre eux entraient dans cette catégorie en 1998-1999, comparativement à 9 pour cent en 1997-1998 et à moins de 4 pour cent en 1995-1996.

La répartition démographique des bénéficiaires du supplément familial n'a guère changé pendant l'année. Comme prévu, la grande majorité (environ 80 pour cent) est âgée de 25 à 44 ans. Comme en 1997-1998, environ les deux tiers sont des femmes. Dans l'ensemble, 16 pour cent de toutes les femmes prestataires d'assurance-emploi ont reçu le supplément en 1998-1999, par rapport à 7,6 pour cent des hommes, ce qui est presque identique à la situation de 1997-1998. De plus, environ 22 pour cent des bénéficiaires de prestations de maternité et parentales ont reçu le supplément en 1998-1999, par rapport à 20 pour cent en 1997-1998. La proportion des bénéficiaires de prestations de maladie qui ont reçu le supplément n'a pas changé en 1998-1999 par rapport à 1997-1998, alors qu'elle se situait à 12 pour cent.

Certains se demandent si l'ajout du supplément familial aux prestations ne réduit pas l'incitation à se trouver un nouvel emploi rapidement. Si cette crainte était fondée, on pourrait s'attendre à une baisse du pourcentage de bénéficiaires du supplément familial qui ont reçu des prestations pendant moins de dix semaines.

Pourcentage des bénéficiaires du supplément familial ayant reçu des prestations pendant moins de dix semaines (%)



Le tableau ci-dessus montre qu'à l'échelle nationale, ce pourcentage augmente en fait à chaque trimestre, sauf au troisième. La comparaison effectuée dans le dernier rapport entre les données de 1996 et celles de 1997 a donné le même genre de résultats. Donc, rien à ce jour ne prouve que le supplément décourage le retour au travail.

3. Travailler tout en recevant des prestations

En vertu du nouveau régime d'assurance-emploi, les prestataires peuvent gagner un revenu jusqu'à concurrence de 50 dollars par semaine ou 25 pour cent du montant de leurs prestations hebdomadaires, soit le montant le plus élevé, tout en touchant des prestations d'assurance-emploi. Tout revenu dépassant cette somme est déduit,

dollar pour dollar, des prestations. Le nouveau seuil de 50 dollars par semaine ne vise que les prestataires qui reçoivent moins de 200 dollars en prestations hebdomadaires; on veut ainsi encourager les moins favorisés à maintenir une activité sur le marché du travail et à accroître leur revenu provenant du travail. Nous nous attendions à ce que cet aspect de la réforme fasse grimper le nombre de prestataires occupant un emploi pendant leur période de prestations.

L'annexe 2.15 présente des résultats sur le travail à plein temps ou à temps partiel déclaré et sur les prestations d'assurance-emploi dont bénéficient ces prestataires. L'année 1997-1998 est la dernière année pour laquelle nous avons toutes les données.

En 1997-1998, la part des prestataires ayant déclaré un revenu d'emploi tout en touchant des prestations régulières s'est élevée à 36,4 pour cent, ou 545 320 personnes, ce qui représente une baisse de 3,9 pour cent par rapport à 1996-1997. En ce qui a trait aux bénéficiaires de prestations régulières dont la prestation est d'au plus 200 dollars, 40,9 pour cent ont déclaré des revenus de travail, ce qui correspond à une baisse de 43,6 pour cent par rapport à 1996-1997.

Les chiffres qui précèdent ne s'appliquent qu'aux personnes dont le travail exercé pendant la période de prestations ne les a pas empêchées de toucher des prestations. Aux fins de ce rapport, nous avons également étudié le cas des personnes dont le travail exercé pendant la période de prestations a été assez bien rémunéré pour que les prestations soient nulles pendant un certain nombre de semaines. Ces renseignements additionnels devraient nous donner une meilleure idée du genre de prestataires qui travaillent pendant leur période de prestations.

Donc, si l'on tient compte des prestataires que l'on vient de définir, on doit ajouter 297 640 personnes au total déjà mentionné. Ainsi, en 1997-1998, 842 960 prestataires, ou 56,3 pour cent, ont déclaré des revenus d'emploi pendant leur période de prestations.

Par ailleurs, une comparaison avec les données de 1996-1997 ne révèle aucune augmentation de leur nombre, ce qui laisse entrevoir la possibilité que d'autres facteurs aient eu plus d'impact que le plancher de 50 dollars. L'un de ces facteurs pourrait être le manque d'information. En effet, au chapitre 4, nous signalons que certains travailleurs qui ont participé aux groupes de discussion ne savaient pas qu'ils avaient avantage à travailler en période de prestations puisque ces heures seraient comptées la prochaine fois qu'ils demanderaient des prestations.

4. Remboursement des prestations

La nouvelle disposition dite « de récupération » visant le remboursement des prestations a été instaurée pour décourager les personnes à revenu élevé de bénéficier fréquemment des prestations d'assurance-emploi. En janvier 1996, on a appliqué une première réduction au revenu net à partir duquel les prestations doivent être remboursées, le faisant passer de 63 570 dollars à 48 750 dollars. Ce seuil ne vise que les utilisateurs occasionnels du régime – ceux qui comptent au plus 20 semaines de prestations dans les cinq dernières années – et tous les prestataires de prestations spéciales. On a commencé à enregistrer l'historique des prestations versées aux personnes entrant dans ces catégories le 30 juin 1996. Les utilisateurs occasionnels du régime doivent rembourser 0,30 dollar pour chaque dollar de revenu gagné dépassant le seuil fixé, jusqu'à un maximum de 30 pour cent des prestations reçues.

Les personnes qui ont reçu des prestations pendant plus de 20 semaines au cours des cinq dernières années font dorénavant l'objet d'un traitement différent; bien qu'elles

remboursent également 0,30 dollar pour chaque dollar de revenu dépassant le seuil fixé, ce seuil correspond, dans leur cas, au maximum de la rémunération assurable qui est de 39 000 dollars, et la somme remboursée peut atteindre 50 à 100 pour cent des prestations reçues, selon le nombre de semaines de prestations qu'elles ont reçues au cours des cinq dernières années.

Cette mesure étant d'ordre fiscal, les résultats sont déclarés d'après l'année d'imposition (année civile), et non pour chaque exercice financier. Les données les plus récentes remontent à 1997. Étant donné que l'enregistrement des prestations versées n'a commencé qu'en juillet 1996, les données sur le remboursement des prestations ne sont disponibles que pour la seconde moitié de 1996 et pour l'année d'imposition 1997.

En 1997, le nombre de personnes qui ont dû rembourser une partie des prestations reçues s'est chiffré à 79 736 prestataires, ce qui représente une légère hausse de 0,7 pour cent par rapport à 1996. Quant à la somme des remboursements de prestations, elle est restée la même, soit 70,3 millions de dollars. Comme c'était le cas l'an dernier, les hommes forment 85 pour cent des personnes concernées. La faible augmentation de 1997 est compréhensible : les résultats rendent compte principalement de prestataires qui n'auraient présenté qu'une demande durant cette période. Dans les années d'imposition qui suivront, nous nous attendons à ce que le total des remboursements effectués en vertu de cette disposition augmente en fonction de la répétition des recours.

En 1997, les sommes remboursées par ces prestataires ont diminué dans cinq provinces et un territoire : Terre-Neuve (-22,8 pour cent), Nouvelle-Écosse (-3 pour cent), Nouveau-Brunswick (-22,5 pour cent), Québec (-0,4 pour cent), Colombie- Britannique (-5 pour cent) et Territoires du Nord-Ouest (-2,4 pour cent). Ailleurs, la hausse a été moyenne à l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard (32,1 pour cent) et de l'Ontario (11,2 pour cent) qui ont subi des hausses importantes.

Nous tenons à souligner que la nouvelle disposition de récupération vise à rendre le régime plus équitable en réduisant la somme des prestations versées aux personnes à revenu élevé qui utilisent souvent le régime. Pendant les deux premières années du régime d'assurance-emploi, cette disposition a permis de récupérer des sommes importantes. De plus, l'étude effectuée par Développement des ressources humaines Canada à partir des données de l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi a permis de constater que la disposition de la récupération favorise la recherche d'emploi, puisque les prestataires à revenu élevé ne se retrouvent sans travail que pendant de courtes périodes.

5. Règle de l'intensité

Selon la règle de l'intensité, sur une période de cinq ans, le taux de prestations diminue de 1 pour cent à chaque fois que s'ajoute une période de 20 semaines de prestations régulières ou de pêcheur. La réduction maximale est donc de 5 pour cent. Par exemple, une personne qui a reçu des prestations pendant 21 à 40 semaines au cours des cinq dernières années verra son taux de prestations passer de 55 pour cent à 54 pour cent. Étant donné que le recours antérieur n'est enregistré que depuis juillet 1996, la règle de l'intensité n'est entrée en vigueur qu'au début de 1997.

Cette règle vise à décourager le recours à l'assurance-emploi comme supplément de revenu régulier, sans vouloir trop pénaliser les personnes qui reçoivent longtemps ou souvent des prestations. La règle de l'intensité ne s'applique pas aux prestataires qui reçoivent un supplément familial ou des prestations spéciales (maternité, parentales ou de maladie). Enfin, l'emploi exercé

pendant la période de prestations permet de gagner l'argent nécessaire pour combler l'écart créé par l'application de cette règle.

En 1998-1999, la règle de l'intensité a touché 532 570 prestataires, soit 35,2 pour cent de toutes les prestations régulières ou de pêcheur, ce qui représente une hausse de deux tiers par rapport à 1997-1998. Les prestations ont donc subi une baisse de l'ordre de 86,3 millions de dollars, soit environ 8,55 dollars par semaine par prestataire visé. Les chiffres étaient plus bas en 1997-1998 (environ 5,70 dollars par semaine). La règle de l'intensité a touché environ 20 000 pêcheurs, soit 77 pour cent des demandes de pêcheur. C'est une hausse importante par rapport à 1997-1998, alors qu'un peu plus de la moitié des demandes de pêcheur étaient touchées par cette règle. Par rapport à l'ensemble des personnes assujetties à la règle de l'intensité, la part des pêcheurs correspond à plus du double de celle des personnes qui ont reçu des prestations régulières.

Les changements survenus au cours de la dernière année suivent l'évolution des dispositions du régime d'assurance-emploi. En 1997-1998, presque toutes les prestations visées par la règle de l'intensité ont subi une réduction de 1 pour cent. En 1998-1999, par contre, 56 pour cent des prestations subissaient le même sort et 34 pour cent étaient réduites de 2 pour cent. Une évaluation menée par Pierre Fortin et Marc Van Audenrode en arrive à la conclusion que la coupure plutôt minime des prestations, en raison de la règle de l'intensité, ne décourage pas nécessairement le recours fréquent au régime, en particulier dans les régions où il y a peu d'occasions d'emploi (voir l'annexe 2.18).

Étant donné que l'utilisation fréquente du régime est associée au travail saisonnier, il est normal que la règle de l'intensité ait produit plus d'effets dans les provinces de l'Est que dans l'Ouest et en Ontario. Ainsi, à l'Île-du-Prince-Édouard, à Terre-Neuve et au Nouveau-Brunswick, le pourcentage des demandes de prestations régulières et de pêcheur qui ont été touchées par la règle de l'intensité s'est établi à 66,5 pour cent, 60,2 pour cent et 58,7 pour cent, respectivement. L'incidence a été beaucoup moindre au Québec (41,4 pour cent) et l'Alberta a été la moins touchée.

Les hommes représentent environ 71 pour cent des prestataires touchés, ce qui laisse croire qu'ils sont plus susceptibles d'utiliser souvent le régime de l'assurance-emploi. Environ 8 pour cent d'entre eux étaient âgés de moins de 25 ans et plus de 55 pour cent étaient âgés de 25 à 44 ans. Ces chiffres confirment l'observation selon laquelle la proportion des prestataires touchés par la règle de l'intensité augmente à mesure que l'on se rapproche des groupes plus âgés. Le phénomène s'explique de deux façons. D'abord, les jeunes ont moins d'expérience de travail et ont eu moins souvent l'occasion d'avoir recours au régime que les personnes âgées de 25 à 44 ans; ensuite, les résultats semblent suggérer que la sécurité d'emploi diminue avec l'âge.

Bref, les changements observés au cours de la dernière année vont de pair avec la mise en application de la règle de l'intensité dans le régime d'assurance-emploi. Ces dispositions législatives, qui visent à décourager l'utilisation fréquente du régime, ont affecté un grand nombre de prestataires réguliers et de pêcheur, et ont permis de réduire de 86,3 millions de dollars les sommes versées sous forme de prestations. Cette somme correspond à peu près à 8,55 dollars par semaine pour chaque prestataire visé.

VII. PROJETS D'AJUSTEMENT RELATIFS AUX PETITES SEMAINES

En mai et août 1997, des projets d'ajustement relatifs aux petites semaines ont été mis de l'avant dans 29 régions de l'assurance-emploi où le chômage est

élevé. Les projets pilotes visaient à supprimer les réticences des prestataires de l'assurance-emploi à accepter de petites semaines de travail. Les prestataires pouvaient donc « regrouper » ou « exclure » les « petites » semaines (rémunération hebdomadaire inférieure à 150 dollars) du calcul de leur revenu hebdomadaire aux fins des prestations d'assurance-emploi. Lorsque ces projets ont pris fin le 14 novembre 1998, un nouveau projet pilote a été mis sur pied pour une durée maximale de trois ans, parce qu'il fallait plus de temps et plus de données pour bien évaluer les raisons pour lesquelles on était réticent à accepter des petites semaines de travail. Le nouveau projet se poursuit dans les 29 régions qui ont participé aux premiers projets pilotes, ainsi que dans deux autres régions de l'assurance-emploi, soit Hull (Québec) et Sudbury (Ontario). Le nouveau projet permet seulement aux prestataires d'« exclure » les petites semaines du calcul de leurs prestations hebdomadaires. L'expérience acquise semble indiquer que cette méthode est plus facile à expliquer et à comprendre, qu'elle est moins coûteuse à administrer et qu'elle produit des résultats en tous points identiques à la méthode de « regroupement » des petites semaines.

L'analyse présentée dans le présent rapport annuel porte sur les données finales des premiers projets pilotes et sur les données préliminaires du nouveau projet. Ainsi, dans les régions admissibles aux projets d'ajustement relatifs aux petites semaines, bon nombre des demandes admises comprenaient des petites semaines. Les données relatives aux premiers projets révèlent qu'entre mai 1997 et novembre 1998, 11,7 pour cent de toutes les demandes admises dans les régions admissibles comprenaient des petites semaines. Les données préliminaires relatives au nouveau projet (de novembre 1998 à mars 1999) montrent que, toutes proportions gardées, un nombre à peu près égal de personnes ont déclaré des petites semaines.

D'après les données des premiers projets, les demandes comprenant des petites semaines venaient principalement du Québec et de la région de l'Atlantique (88 pour cent). Ce résultat était prévu, parce que les projets s'adressaient à des régions à chômage élevé. La moitié des demandes comprenant des petites semaines venaient du Québec notamment, en raison de la participation de régions densément peuplées, comme Montréal et Québec.

Dans le cadre du nouveau projet pilote, les demandes comprenant de petites semaines représentaient un pourcentage relativement élevé de toutes les demandes présentées dans les régions suivantes : Yarmouth (19,1 pour cent); est de la Nouvelle-Écosse (19 pour cent); Trois-Rivières (18,1 pour cent); Île-du-Prince-Édouard (17,4 pour cent); et Labrador (16,5 pour cent). Les données préliminaires du nouveau projet font état de hausses importantes dans quelques régions, en particulier à Sherbrooke au Québec (19 pour cent, soit 4 points de pourcentage de plus), à Québec (17,2 pour cent, soit une hausse de 2,2 points de pourcentage), sur la côte sud de la Colombie-Britannique (8,1 pour cent ou 2,7 points de pourcentage de plus) et St. John's à Terre-Neuve (13,3 pour cent, soit 1,8 point de pourcentage de plus). Les taux de participation dans les deux nouvelles régions, c'est-à-dire Hull (Québec) et Sudbury (Ontario), s'établissaient à 6 et à 7,1 pour cent, respectivement.

À l'opposé, les demandes comprenant des petites semaines et présentées dans le cadre des premiers projets pilotes ne représentaient que 3,5 pour cent de toutes les demandes faites dans l'est de l'Ontario, 3 pour cent au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest et 1,5 pour cent dans le nord du Manitoba. En ce qui concerne le nouveau projet, les demandes comprenant des petites semaines n'ont augmenté de façon appréciable que dans l'est de l'Ontario, avec une hausse de

1,4 point de pourcentage qui porte le taux global à 4,9 pour cent.

Les femmes ont présenté 61 pour cent de toutes les demandes comprenant des petites semaines dans le cadre des premiers projets pilotes. Elles étaient presque deux fois plus susceptibles que les hommes de présenter ces demandes qui représentaient 17 pour cent de toutes les demandes de prestations d'assurance-emploi faites par des femmes, comparativement à 8 pour cent environ pour les hommes. Les données relatives au nouveau projet révèlent une progression de l'écart entre les hommes et les femmes. En effet, dans le cadre du nouveau projet d'ajustement relatif aux petites semaines, cette catégorie de demandes représentait environ 19 pour cent de l'ensemble des demandes de prestations faites par des femmes et quelque 8 pour cent de celles des hommes. Le taux de participation plus élevé des femmes à ces projets peut s'expliquer par le fait qu'elles sont plus portées à occuper des emplois atypiques, tel que mentionné dans le premier chapitre.

Les gens âgés de 15 à 34 ans ont présenté près de la moitié (45 pour cent) des demandes comprenant des petites semaines au stade des premiers projets pilotes. Cette proportion passe à 46 pour cent au stade du nouveau projet.

La prestation moyenne versée aux participants aux premiers projets pilotes s'établissait à 209 dollars, soit 16 dollars ou 8 pour cent de plus que ce qu'ils auraient reçu sans ces projets. De plus, 15 pour cent des participants étaient admissibles au supplément familial; de ce nombre, près de 72 pour cent étaient des femmes. Les données relatives au nouveau projet ne sont guère différentes. Une évaluation faite par Développement des ressources humaines Canada confirme ces conclusions et révèle aussi une hausse importante du nombre de petites semaines de travail dans le cadre des projets initiaux[8].

La règle de l'intensité s'appliquait à environ 49 pour cent des participants (82 732) aux premiers projets pilotes, parce que ceux-ci étaient des prestataires fréquents. Toutefois, seulement 42 pour cent des participants (71 130) ont réellement connu une baisse de leur taux de prestations. Les autres n'ont pas été touchés par la règle de l'intensité parce qu'ils étaient admissibles au supplément familial et qu'ils n'étaient pas assujettis à cette règle. En ce qui concerne le nouveau projet pilote, la règle de l'intensité s'est appliquée à environ 53 pour cent des personnes (28 358) déclarant des petites semaines, mais seulement 46 pour cent des participants (24 768) ont vu leurs prestations effectivement réduites.

En résumé, les projets d'ajustement relatifs aux petites semaines ont permis à un grand nombre de travailleurs de toucher des prestations plus élevées et d'accroître leur participation au marché du travail. Le nouveau projet fera l'objet d'analyses plus approfondies, dès que les données seront disponibles.

VIII. CONCLUSION

Les prestataires de l'assurance-emploi ont touché 10,2 milliards de dollars en 1998-1999, soit une hausse de 1,5 pour cent. Les fluctuations de la valeur globale des prestations s'expliquent par le nombre de prestataires qui présentent une demande, le nombre de semaines pendant lesquelles ils touchent des prestations et le montant des prestations hebdomadaires reçues. L'analyse de ces facteurs nous a permis de constater que la légère hausse du montant global des prestations vient principalement de la majoration de 1,9 pour cent du taux moyen des prestations hebdomadaires rattachées à l'ensemble des

8 « Évaluation des répercussions des projets de petites semaines - 1997-1998 », DRHC, publication à venir.

demandes. Le nombre global de demandes n'a presque pas changé par rapport à l'année précédente, et la durée de l'admissibilité aux prestations n'a augmenté que de façon très minime.

En ce qui concerne les prestations régulières, nous avons constaté une légère diminution du nombre de nouvelles demandes (0,6 pour cent) et une faible hausse des prestations versées (0,5 pour cent). Ces fluctuations rendent compte de l'amélioration générale du marché du travail pendant l'année écoulée et des efforts d'adaptation de certains secteurs industriels, en particulier l'exploitation minière, l'industrie pétrolière et gazière et certaines industries saisonnières.

En ce qui concerne les prestations spéciales, le total des versements a augmenté de 4,5 pour cent et le nombre de demandes admises a augmenté de 4,8 pour cent. Les prestations hebdomadaires moyennes, pour tous les types de demande de prestations spéciales, ont également augmenté, vraisemblablement en raison d'une augmentation des salaires et des compléments versés en vertu du supplément familial. On a également constaté une augmentation considérable (+8,5 pour cent) des demandes de prestations de maladie. Puisque cette augmentation vient à la suite de deux années durant lesquelles le nombre de demandes de prestations de maladie a diminué de 1,8 pour cent, il faudra examiner la question plus à fond afin de déterminer les causes de cette augmentation récente.

Certains éléments de la réforme semblent produire les effets escomptés. Les résultats semblent indiquer en effet que la règle du dénominateur et le calcul de l'admissibilité fondée sur les heures de travail incitent les gens à travailler davantage et facilitent l'accès au régime. De plus, la prestation complémentaire en vertu du supplément familial permet de verser des prestations plus élevées à un groupe de prestataires plus restreint, mais mieux ciblé. Bien que les données de 1997 ne révèlent pas encore toutes les répercussions des dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi* relatives au remboursement des prestations, le nombre de personnes qui ont remboursé des prestations a légèrement augmenté (0,7 pour cent) en 1997, par rapport à 1996.

Les résultats ultimes des projets d'ajustement relatifs aux petites semaines ont été assez positifs. Nous avons constaté que ces projets ont permis à beaucoup de travailleurs de toucher des prestations plus élevées et d'accroître leur participation au marché du travail. Les résultats préliminaires du nouveau projet laissent entrevoir des résultats semblables dans l'avenir.

Il est plus difficile, cependant, d'évaluer les répercussions des modifications du régime sur les prestataires fréquents. La règle de l'intensité, destinée à prévenir les demandes fréquentes, s'est appliquée à 532 570 demandes, soit 35,2 pour cent de toutes les demandes de prestations régulières et de pêcheur. Elle s'est traduite par une réduction de quelque 86,3 millions de dollars en prestations régulières et de pêcheur, soit environ 8,55 dollars par semaine, par demandeur. Malgré l'application de la règle de l'intensité et une diminution de 5,7 pour cent des nouvelles demandes faites par des prestataires fréquents, ceux-ci ont touché 42,9 pour cent de toutes les prestations régulières et de pêcheur versées en 1998-1999. La valeur globale des prestations versées à des prestataires fréquents s'est chiffrée à 3,4 milliards de dollars, soit une somme presque identique à celle de 1997-1998.

Il est difficile aussi d'évaluer les résultats relatifs aux pêcheurs. Selon les prévisions, la réforme devait favoriser l'adaptation de l'industrie de la pêche et réduire le recours aux prestations d'assurance-emploi par les pêcheurs. Toutefois, nos analyses révèlent que le nombre des nouvelles demandes de

prestations et le total des prestations versées depuis la mise en œuvre des modifications du régime d'assurance-emploi n'ont guère fluctué. Ainsi, selon nos analyses, divers facteurs ont favorisé le maintien des prestations de pêcheur à un niveau relativement élevé, entre autres l'augmentation des demandes multiples, le léger accroissement de la période de prestations et les niveaux relativement élevés des revenus tirés de la pêche depuis la réforme. Toutefois, l'assouplissement apparent du critère d'admissibilité fondé sur le revenu, dans l'ancien régime, semble être le principal élément de la réforme ayant influé sur les taux de prestations. En effet, ce critère d'admissibilité moins contraignant semble attirer de nouveaux venus vers l'industrie de la pêche, comme le confirme l'augmentation du nombre de prestataires présentant une première demande et des prestataires occasionnels.

Les résultats révèlent aussi que les dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi* qui autorisent les prestataires à travailler pendant une période de prestations ou à gagner un maximum de 50 dollars par semaine ou de 25 pour cent des prestations hebdomadaires (le montant le plus élevé) ne semblent pas avoir de conséquences perceptibles. D'autres facteurs pourraient donc avoir annulé les répercussions du seuil de 50 dollars, notamment le manque de sensibilisation aux dispositions de la Loi.

Chapitre 3 — Prestations d'emploi et mesures de soutien

Dans le présent chapitre, nous faisons le point sur les nouveaux partenariats avec les gouvernements provinciaux et territoriaux dans le cadre des ententes sur le développement du marché du travail. Nous présentons également un rapport sur les prestations d'emploi et les mesures de soutien prévues à la partie II pendant la troisième année de leur application. Nous comparons non seulement les résultats des prestations d'emploi et mesures de soutien pour 1997-1998 et 1998-1999, mais aussi les résultats de l'année en cours par rapport aux tendances signalées dans le rapport de l'an dernier[9].

Ci-après, nous examinons :

- les progrès réalisés dans la mise en œuvre des ententes;
- l'élimination progressive des achats de formation et l'entrée en vigueur de la prestation d'emploi Développement des compétences;
- le nombre d'interventions, les coûts connexes et le nombre de clients servis;
- la mise en œuvre du cadre d'imputabilité fondé sur les résultats;
- les résultats des premières évaluations, qui font état de la mise en œuvre des prestations d'emploi et mesures de soutien.

Nous terminons le chapitre par un examen du Fonds transitoire pour la création d'emplois et une présentation du Fonds du Canada pour la création d'emplois, instauré le 1er avril 1999, afin d'aider les employeurs à créer des emplois durables dans des régions où le chômage est élevé.

La majeure partie des renseignements présentés dans le chapitre s'appliquent à tout le pays. Lorsque certains d'entre eux ne touchent que des régions précises, le lecteur en est informé. Comme la situation du marché du travail est différente d'une région à l'autre du pays, il faut s'attendre à ce genre de variations.

I. PARTENARIATS AVEC LES PROVINCES ET LES TERRITOIRES

La *Loi sur l'assurance-emploi* confie au gouvernement du Canada le mandat de collaborer avec les provinces et les territoires à la mise en œuvre de mesures d'emploi actives pour mieux aider les Canadiens sans emploi à intégrer le marché du travail. Ces mesures actives s'appellent prestations d'emploi et mesures de soutien. La Loi établit aussi un cadre pour garantir que l'administration de ces mesures actives est conforme aux grandes lignes directrices suivantes :

- accent sur les résultats;
- évaluation des résultats;
- promotion de la collaboration et des partenariats sur le marché du travail;
- prise de décision à l'échelon local;
- élimination des chevauchements et du double emploi inutiles;
- incitation des gens à assumer personnellement la responsabilité de leur retour au travail;
- prestation du service au public dans les deux langues officielles, là où la demande le justifie.

Même si on parle des « prestations d'emploi et mesures de soutien » dans tout le chapitre, le terme désigne également, à des fins d'établissement de rapports, les programmes et services offerts par les gouvernements provinciaux et territoriaux dont les composantes s'apparentent à

9 Nous comparons certains chiffres de 1995-1996. Mais, il convient de souligner que le régime et le cadre d'admissibilité d'aujourd'hui sont différents de ceux qui étaient en vigueur en 1995-1996, sous le régime de l'ancienne *Loi sur l'assurance-chômage*.

celles des prestations d'emploi et des mesures de soutien de Développement des ressources humaines Canada. Les mesures actives d'emploi mises en œuvre par les gouvernements provinciaux et territoriaux font partie d'un cadre de programmes qu'appuie la partie II de *la Loi sur l'assurance-emploi*. En général, ces mesures actives portent des noms différents. Les gouvernements provinciaux et territoriaux ont toute la latitude voulue en ce qui concerne leur conception et leur mise en application. (Pour une description des prestations d'emploi et mesures de soutien, consultez l'annexe 1.2.)

1. Les ententes

En mai 1996, le gouvernement du Canada a proposé à toutes les provinces et territoires de créer des partenariats dans le but de répondre aux besoins particuliers des Canadiens sans emploi et d'adapter les mesures aux conditions de leur marché du travail.

Dans la foulée de cette proposition, 11 ententes sur le développement du marché du travail ont été conclues entre le gouvernement du Canada et les provinces et territoires. Conformément à la proposition de mai 1996, l'Alberta, le Nouveau-Brunswick, le Manitoba, le Québec, la Saskatchewan et les Territoires du Nord-Ouest ont décidé d'assumer la responsabilité de la conception et la mise en œuvre de mesures actives d'emploi financées par le régime d'assurance-emploi. Ces ententes englobent également des fonctions du Service national de placement, qui peuvent être différentes d'une entente à l'autre.

Les ententes ont été signées à différents moments, et leur mise en œuvre se fait graduellement en fonction de la capacité de chaque province et territoire d'assumer les responsabilités en jeu. Les ententes avec le Québec, la Saskatchewan et les Territoires du Nord-Ouest ont été mises en œuvre pendant la période de référence 1998-1999. Terre-Neuve, la Nouvelle-Écosse, la Colombie-Britannique, l'Île-du-Prince-Édouard et le Yukon ont opté pour la cogestion, ce qui signifie que le gouvernement du Canada et celui de chaque province ou territoire assumaient conjointement la responsabilité de la planification, de la conception et de l'évaluation des mesures actives d'emploi, tandis que Développement des ressources humaines Canada continuait d'offrir des programmes et des services par son réseau de prestation de services. En Nouvelle-Écosse, l'entente se veut un cadre de partenariat stratégique.

Les ententes de cogestion ayant été mises en œuvre dès leur signature; elles étaient donc toutes en place au cours de la période de référence 1998-1999. Le gouvernement du Canada et les gouvernements provinciaux et territoriaux ont établi des structures de cogestion et mis au point des mécanismes de collaboration pour toutes les stratégies d'exécution des programmes relatifs au marché du travail.

Des négociations sont en cours en vue de la conclusion d'une entente avec l'Ontario et le nouveau territoire du Nunavut. On prévoit aussi modifier l'entente conclue avec les Territoires du Nord-Ouest, puisque la population du Nunavut est actuellement servie dans le cadre de cette entente. La Colombie-Britannique envisage de mettre fin au régime de cogestion pour assumer l'entière responsabilité de la conception et de la mise en œuvre des mesures actives d'emploi. (Pour un résumé des ententes, voir l'annexe 3.1.)

2. Évaluation des ententes sur le développement du marché du travail

Un mécanisme fédéral-provincial a été mis en place dans chaque province et territoire[10]

[10] Aux termes de l'Entente Canada-Québec sur le développement du marché du travail, le Québec est responsable de la réalisation de ses propres

pour évaluer les programmes et les services offerts dans le cadre des ententes. La plupart des ententes prévoient la création, par les fonctionnaires désignés, d'un comité mixte d'évaluation chargé d'appuyer et de surveiller les évaluations des prestations d'emploi et mesures de soutien. Le comité regroupe des représentants des provinces et territoires et de Développement des ressources humaines Canada (bureaux régionaux et administration centrale). Dans le rapport du présent exercice, nous faisons état des résultats des évaluations faites jusqu'à maintenant et des résultats préliminaires des évaluations en cours[11].

Nous présentons les résultats des évaluations faites dans sept provinces : Alberta, Colombie-Britannique, Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve et Labrador, Nouvelle-Écosse, Ontario[12] et Québec[13].

Les grandes questions évaluées étaient fondées sur les lignes directrices relatives à l'assurance-emploi, énoncées dans la Loi (même si nous ne faisons pas état de toutes ces questions dans le présent chapitre). Ces premières évaluations portaient sur les questions liées à la conception, à l'application et à la mise en œuvre des mesures. D'autres évaluations auront lieu lorsque les ententes auront été en vigueur pendant trois ans. Elles fourniront plus de renseignements sur les incidences.

Dans le présent chapitre, nous avons groupé ces questions clés sous les grands thèmes suivants : responsabilité et information, harmonisation des programmes et des services, souplesse locale, coopération et partenariats, langues officielles, et enfin, accès aux programmes et services.

Responsabilité et information

Les annexes traitent des programmes et des services offerts dans le cadre des ententes de cogestion et de dévolution. Nous constatons que l'information est meilleure que l'an dernier. Toutefois, l'intégrité des données et les systèmes de saisie des données posent encore un problème, à cause de la complexité de l'échange de données entre les provinces et territoires et Développement des ressources humaines Canada, et de l'incompatibilité des systèmes. Ces questions ont été soulevées dans le cadre des évaluations et des discussions continues entre le gouvernement du Canada et les gouvernements provinciaux et territoriaux.

Selon les études d'évaluation, la production d'information sur la gestion courante posait généralement des difficultés (par exemple, l'établissement de rapports d'activité sur les clients et les interventions). Dans certains cas, le logiciel local n'a pas permis de produire des rapports quotidiens, et les rapports de l'administration centrale sur les résultats n'ont pas été fournis suffisamment tôt. Les évaluations ont fait ressortir la

évaluations des prestations d'emploi et mesures de soutien. Des experts représentant les gouvernements fédéral et provincial donnent leur avis sur l'établissement des objectifs, la réalisation des évaluations et sur les résultats.

11 Le moment choisi pour faire les évaluations dépend de la date d'entrée en vigueur des ententes. Dans les provinces et territoires qui ont conclu une entente fin 1996 ou début 1997, les évaluations sont maintenant terminées. Dans le cas des ententes conclues en 1998, les évaluations sont en cours ou n'ont pas encore débuté, mais elles devraient normalement être terminées à la fin de la première année de mise en œuvre des programmes et des services provinciaux. En outre, même si toutes les ententes prévoient la réalisation d'une évaluation, l'objectif de chacune a été établi avec l'avis des partenaires provinciaux et territoriaux.

12 Aucune entente sur le développement du marché du travail n'a encore été conclue entre le gouvernement de l'Ontario et celui du Canada. Comme la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit la surveillance et l'évaluation des prestations d'emploi et mesures de soutien, une évaluation des prestations d'emploi et mesures de soutien de la région de l'Ontario a eu lieu, et les résultats sont présentés dans ce rapport.

13 Les résultats du Québec sont basés sur les données qualitatives provenant de l'évaluation de la phase I.

nécessité de préciser les définitions et l'utilisation des mesures des résultats afin d'obtenir des données plus précises, d'améliorer le lien entre les systèmes, d'accélérer et de parfaire l'entrée et le compte rendu des données. Développement des ressources humaines Canada, les provinces et les territoires conjuguent leurs efforts pour corriger la situation.

Malgré ces obstacles, les données fournies dans les annexes donnent une bonne idée de l'état des programmes et services d'emploi au pays. On doit toutefois comparer les données des provinces et des territoires avec prudence, étant donné qu'ils ne produisent pas le même genre de rapports, qu'ils s'appuient sur des définitions différentes et que leurs méthodes de saisie des données ne sont pas toutes aussi complètes les unes que les autres.

Harmonisation des programmes et services

Les données provenant des évaluations révèlent qu'il y aurait peu de chevauchements entre les programmes offerts par les deux ordres de gouvernement. La plupart des provinces et des territoires signalent que l'exécution des programmes et la prestation des services sont plus efficaces et coûtent moins cher. Une province ou un territoire en régime de cogestion a fait remarquer que même si les deux ordres de gouvernement continuaient d'offrir des programmes d'emploi, il n'existait pas de chevauchements apparents, puisque les programmes visaient soit des clientèles différentes, soit les mêmes clients mais à des étapes différentes du processus de retour au travail. D'un autre côté, certaines provinces ou certains territoires ont signalé des chevauchements mineurs, comme la présence d'un trop grand nombre de tiers fournisseurs de services dans une même région géographique. Bon nombre des personnes interrogées croient que ces problèmes de prestations de services sont temporaires et qu'ils disparaîtront dès que les agents de prestation de services se seront habitués à leur nouveau rôle.

Souplesse locale

Nous constatons que l'une des principales réussites des ententes, c'est la souplesse dont semblent jouir les provinces et les territoires pour concevoir des programmes et des services adaptés aux besoins locaux. Les données qualitatives tirées des évaluations révèlent de façon constante que les prestations d'emploi et mesures de soutien étaient suffisamment souples pour être adaptées aux besoins locaux. On considère que les prestations d'emploi et mesures de soutien ont une vaste portée et qu'elles peuvent être interprétées avec souplesse, ce qui permet de prendre des décisions en fonction des circonstances locales. Certains gestionnaires chargés de la prestation de services ont fait savoir que cette souplesse accrue leur avait permis d'offrir des services de meilleure qualité et des programmes plus pertinents.

On a toutefois donné à entendre qu'un niveau élevé d'autonomie locale n'était pas sans inconvénients. Dans certains cas, par exemple, des procédures similaires ont été élaborées par le personnel local de plusieurs secteurs de services, ce qui a donné lieu à des pratiques non productives. De l'avis des personnes interrogées, ces problèmes auraient pu être réduits grâce à une meilleure coordination et à une planification plus détaillée. Le manque d'uniformisation semble également avoir représenté un autre inconvénient de la souplesse. Les gouvernements provinciaux faisant affaire avec plusieurs bureaux de prestation de services devaient répondre à diverses priorités et s'adapter à diverses manières de travailler.

Certaines personnes interrogées ont laissé entendre qu'une meilleure coordination et la multiplication des échanges entre les bureaux locaux de prestation de services, en ce qui a trait aux politiques, aux

procédures et aux « meilleures pratiques », faciliteraient la prise de décision, favoriseraient l'uniformisation et donneraient confiance au personnel des points de service.

Coopération et partenariats

Selon les données des évaluations, les ententes ont contribué à multiplier les partenariats entre les gouvernements et à l'intérieur de ceux-ci (ministères). Il a toutefois fallu y consacrer beaucoup de temps et d'énergie. Parmi les points forts, mentionnons une ferme volonté de collaborer et un engagement commun à maintenir le service à la clientèle tout au long du processus de mise en œuvre. Dans certains cas, la coopération a facilité le processus d'examen des projets, créé des possibilités d'efficience et d'économies et permis d'atteindre un plus grand nombre de clients. Les obstacles découlent surtout de la confusion quant aux rôles et aux responsabilités des divers intervenants, du manque de communication, du manque de personnel et du fait qu'on n'a pas consacré assez de temps à la planification et à la formation. Selon les résultats d'une évaluation, la coordination aurait été beaucoup plus efficace si un gestionnaire de projets au niveau régional ou provincial avait été chargé d'encadrer la mise en œuvre de l'entente, de régler les problèmes et de promouvoir les communications.

Bien que la mise en œuvre des ententes ait peut-être permis de renforcer les partenariats intergouvernementaux, les évaluations révèlent que les liens entre les collectivités et les employeurs doivent être améliorés. Dans la plupart des cas, les collectivités, sauf les tiers fournisseurs de services, n'ont pas participé à la planification. Les partenariats avec les employeurs locaux sont peu nombreux, et les employeurs ont rarement été invités à participer aux processus de consultation et de prise de décision. Là encore, cette lacune a été attribuée au manque de temps consacré à la planification, à la promotion et aux communications. Pendant la première année de mise en œuvre, le personnel s'est plutôt concentré sur le service à la clientèle et sur les problèmes de coordination.

Il faut toutefois signaler que nous avons trouvé de bons exemples de développement des capacités communautaires. La souplesse locale qui caractérise les prestations d'emploi et mesures de soutien signifie que certains bureaux locaux de prestation de services ont réussi mieux que d'autres à encourager la création de partenariats entre la collectivité et les employeurs. Par exemple, dans les bureaux locaux qui accordent une place stratégique aux partenariats dans le processus de planification et qui cherchent à en créer, les groupes communautaires se sont montrés enthousiastes. Les partenariats ont également bien fonctionné dans les petites collectivités rurales où règnent un solide esprit de collaboration et une communauté d'intérêts. Les autres grands facteurs de réussite sont l'engagement de ressources financières suffisantes, l'expérience en matière de partenariats avec la collectivité, des relations solides avec les responsables du développement régional, ainsi que des objectifs clairs et des attentes réalistes de la part des partenaires.

II. ÉLIMINATION PROGRESSIVE DES ACHATS DE FORMATION

1. Élimination progressive

L'élimination progressive des achats de formation devait être terminée en 1999-2000. Conformément à l'annonce faite par le Premier ministre en novembre 1995, selon laquelle le gouvernement du Canada allait se retirer de la formation liée au marché du travail, annonce réitérée dans le discours du Trône de février 1996, la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoyait l'élimination progressive des achats de formation au plus tard le 30 juin 1999. Pour gérer cette élimination progressive pendant la période prévue, le gouvernement du Canada et les

gouvernements provinciaux et territoriaux ont conclu des ententes. On veut maintenant fournir de l'aide qui permettra aux clients d'avoir accès à des possibilités de formation grâce à la prestation d'emploi Développement des compétences.

2. Développement des compétences

La prestation d'emploi Développement des compétences, auparavant appelée Prêts et subventions de perfectionnement, aide directement les participants à organiser leur propre formation pour acquérir des compétences en vue d'obtenir un emploi. Les clients reçoivent une aide financière leur permettant d'acquitter leurs frais de scolarité et autres dépenses de formation.

Les frais de scolarité ne représentent toutefois qu'une partie du coût total de la formation offerte dans les établissements publics. Les provinces et les territoires ont donc dit qu'ils craignaient que ces établissements soient beaucoup moins en mesure d'offrir des services aux clients de l'assurance-emploi, puisque le montant qu'ils recevront est inférieur au montant qui leur était versé pour ces clients dans le cadre des achats de formation. C'est pourquoi Développement des ressources humaines Canada, en collaboration avec les provinces et les territoires, a modifié la mesure Développement des compétences pour s'assurer que les établissements d'enseignement publics continuent d'assurer les services conformément à la nouvelle approche axée sur la clientèle qui sous-tend la mesure. La mesure modifiée prévoit donc le remboursement de l'aide financière que la province ou le territoire verse aux établissements publics pour couvrir la différence entre les frais de scolarité perçus et le coût total de la formation des clients de l'assurance-emploi.

III. INTERVENTIONS

On peut diviser les prestations d'emploi et mesures de soutien en trois grandes catégories (interventions à long terme, à court terme et autres prestations d'emploi et mesures de soutien) aux caractéristiques très différentes. Les prestations d'emploi, qui sont des interventions à long terme, incluent la prestation Développement des compétences (qui remplace la prestation Prêts et subventions de perfectionnement et les prestations versées aux étudiants indépendants), les prestations Travail indépendant, Subvention salariale ciblée et Partenariats pour la création d'emplois. Au nombre des interventions à court terme, on trouve les services d'aide à l'emploi, le counselling et les services de groupe[14]. Les autres prestations d'emploi et mesures de soutien, comme la recherche et l'innovation et les partenariats du marché du travail, ne visent pas la prestation directe de services aux clients. Elles sont axées sur la mise à l'essai de nouveaux moyens d'aider des personnes à devenir des participants productifs au marché du travail et de développer, à l'échelle nationale, provinciale et locale, les capacités de répondre aux besoins en ressources humaines et en mesures d'adaptation de la main-d'œuvre. Les prestations d'emploi et mesures de soutien sont aussi offertes dans le cadre d'activités pancanadiennes, mais elles font l'objet d'une partie distincte dans le présent chapitre. Pour être admissibles à ces interventions, les personnes doivent toucher des prestations d'assurance-emploi ou en avoir touché au cours des trois dernières années ou au cours des cinq dernières années dans le cas de prestations de maternité ou parentales (après quoi elles ont quitté le marché du travail pour s'occuper de leurs enfants).

1. Interventions à long terme

Les interventions à long terme durent habituellement plus de quelques semaines et sont assorties d'une aide financière à l'employeur, à une tierce partie ou à la personne, en vue de préparer les clients à

[14] Le counselling et les services de groupe peuvent également être assurés par une tierce partie dans le cadre des services d'aide à l'emploi.

occuper un emploi. Les clients qui participent à des interventions à plus long terme font généralement face à des obstacles à l'emploi plus graves. Dans les régions où le taux de chômage est élevé, par exemple, les clients sont plus susceptibles de devoir acquérir des compétences précises ou de nouvelles compétences pour pouvoir aspirer aux emplois disponibles. Il est donc possible qu'ils aient plus souvent recours à de la formation, qui est une intervention à long terme.

L'utilisation optimale des interventions à long terme est fonction de la situation du marché du travail. Dans les centres urbains où l'économie est relativement florissante, on peut par exemple utiliser efficacement la Subvention salariale ciblée ou la prestation Travail indépendant. Dans les régions rurales où le taux de chômage est élevé, les Partenariats pour la création d'emplois constituent peut-être le type d'intervention convenant le mieux à certains clients.

La tendance à la diminution des interventions à long terme est manifeste. En 1998-1999, ces interventions ne représentaient que 41,5 pour cent du nombre total d'interventions, par rapport à 45,4 pour cent en 1995-1996 (voir le tableau 1 à la page suivante). Parmi les interventions à long terme, c'est la prestation d'emploi achats de formation qui demeure la plus fréquemment utilisée dans une proportion de 34 pour cent (89 802). Toutefois, depuis 1995-1996, le pourcentage des achats de formation, par rapport à l'ensemble des interventions à long terme, n'a cessé de diminuer. Il s'établissait à 51 pour cent en 1995-1996. Au chapitre des interventions à long terme, c'est le volet Étudiant indépendant de la catégorie élargie[15] qui vient au deuxième rang, avec 28 pour cent (74 606). La Subvention salariale ciblée représentait 12 pour cent (30 629) des interventions à long terme, ce qui est plus du double de l'année précédente. Nous attribuons cette hausse à l'accent qui est mis de plus en plus sur les opérations de saisie des données qui sont nécessaires pour consigner spécialement les résultats de ce genre d'intervention.

2. Interventions à court terme

Les interventions à court terme, qui durent habituellement entre une demi-journée et quelques semaines, consistent en des services de counselling et de communication d'information pour aider les clients à retourner au travail. Contrairement aux clients qui profitent des interventions à long terme, les clients qui bénéficient des interventions à court terme sont pour la plupart prêts pour le marché du travail, compte tenu des types d'emplois disponibles.

Dans les régions où le taux de chômage est relativement faible et où il est plus facile de trouver du travail, la solution qui peut convenir le mieux consiste à adopter une stratégie d'exécution de programmes axée sur des interventions à court terme, par exemple les services d'aide à l'emploi et les services de groupe. En revanche, le counselling, qui précède souvent l'accès à la formation, est peut-être utilisé plus fréquemment dans les régions où le taux de chômage est élevé, comme nous l'avons mentionné dans la partie portant sur les interventions à long terme.

Selon notre analyse, les interventions à court terme correspondaient à 57,5 pour cent du nombre total des interventions. Si le pourcentage n'a augmenté que légèrement par rapport à l'année précédente, il dépasse de 54 pour cent celui de 1995-1996. En 1998-1999, l'intervention à court terme la plus utilisée a été les services d'aide à l'emploi, représentant 53 pour cent (194 314) des interventions de ce genre,

[15] Le volet Étudiant indépendant de la catégorie élargie est considéré comme la forme première de la prestation d'emploi Développement des compétences, destinée aux clients qui touchent des prestations d'assurance-emploi en vertu des parties I et II.

tandis que la part des services de groupe a été de 35 pour cent (128 613). Les services d'aide à l'emploi ont été responsables de la hausse des interventions à court terme, car leur nombre a plus que doublé par rapport à l'année dernière. Cependant, les services de groupe et le counselling peuvent également être offerts dans le cadre des services d'aide à l'emploi. Par conséquent, l'augmentation globale aurait pu être répartie plus uniformément entre les trois genres d'intervention. La progression des interventions à court terme donne également à penser que les stratégies de prestation des programmes témoignent de la situation du marché du travail local ainsi que des besoins et des caractéristiques des clients.

La plupart des provinces et des territoires ont montré une nette préférence pour un type d'intervention à court terme par rapport à un autre. Par exemple, en Ontario, les services de groupe ont constitué 72 pour cent des interventions à court terme, tandis que le counselling individuel a compté pour plus de 70 pour cent de ce genre d'intervention à Terre-Neuve, au Nouveau-Brunswick et en Saskatchewan.

3. Autres prestations d'emploi et mesures de soutien et activités pancanadiennes

Les autres prestations d'emploi et mesures de soutien et les activités pancanadiennes constituent le reste des interventions. Parmi ces dernières, on retrouve les interventions effectuées aux termes des ententes bilatérales régionales de même que les interventions faites en application des Mesures d'adaptation et de restructuration des pêches ou de La stratégie du poisson de fond de l'Atlantique (LSPA) qui les a précédées.

4. Ensemble des interventions

En 1998-1999, un total de 640 788 prestations d'emploi et mesures de soutien ont été offertes, ce qui représente une augmentation de 33 pour cent par rapport à 1997-1998 et de 45 pour cent par rapport à 1995-1996. Dans l'ensemble, c'est en Ontario qu'on a effectué le plus d'interventions, soit 208 036. Le Québec vient au deuxième rang, avec 125 869 interventions.

Tableau 1
Interventions
PEMS et UPAC[16]

Interventions	UPAC 1995-1996	PEMS 1997-1998	PEMS 1998-1999
Total des interventions à long terme	200 613 (45,4 %)	217 759 (45,2 %)	266 090 (41,5 %)
Total des interventions à court terme	238 923 (54 %)	257 732 (53,4 %)	368 304 (57,5 %)
Autres PEMS[17]	2 567 (0,6 %)	6 568 (1,4 %)	6 394 (1 %)
Total	442 103 (100 %)	482 059 (100 %)	640 788 (100 %)

Source : Ensemble des données sur la clientèle (Pour plus de détails, voir l'annexe 3.2.)

Comme prévu, l'agencement des interventions à court et à long terme dans les provinces et les territoires varie en fonction des caractéristiques différentes des clients et des marchés du travail locaux. C'est en Ontario, en Alberta, au Manitoba et en Colombie-Britannique qu'on a eu le plus fréquemment recours aux interventions à court terme, tandis que Terre-Neuve et le Nouveau-Brunswick sont les provinces qui font le plus souvent appel aux interventions

16 Utilisation productive de l'assurance-chômage.

17 Parmi les autres prestations d'emploi et mesures de soutien, on retrouve : Recherche et innovation, les commissions du marché du travail, les Partenariats du marché du travail, l'administration des ententes sur le développement du marché du travail, les rajustements de l'assurance-emploi et les dépenses au titre des activités pancanadiennes.

à long terme. D'autres provinces et territoires ont également eu tendance à utiliser plus fréquemment les interventions à long terme, à l'exception de la Nouvelle-Écosse où les deux types d'intervention étaient répartis à peu près également.

IV. BUDGET TOTAL ET ENSEMBLE DES DÉPENSES

En 1998-1999, les prestations d'emploi et mesures de soutien avaient un budget de 2,5 milliards de dollars. De cette somme, 2,25 milliards de dollars ont été consacrés à des mesures actives, aux termes des ententes de dévolution et de cogestion et pour l'Ontario. Cette somme comprend 500 millions de dollars au titre du soutien du revenu de la partie I destiné aux prestataires d'assurance-emploi qui participent à des mesures d'emploi. Les 250 millions de dollars qui restent sont consacrés à des activités pancanadiennes liées au marché du travail[18], administrées par le gouvernement du Canada, notamment certaines activités administrées dans le cadre des ententes bilatérales régionales[19] pour les peuples autochtones et des activités visant à soutenir l'emploi chez les jeunes.

En 1998-1999, on a dépensé 2,5 milliards de dollars au titre des prestations d'emploi et mesures de soutien, comparativement à 2,1 milliards de dollars en 1997-1998 et à 1,8 milliard de dollars en 1995-1996. Du montant total de 2,5 milliards de dollars des dépenses en 1998-1999, 490 millions de dollars ont été consacrés aux prestations de soutien du revenu prévues à la partie I à l'intention des prestataires d'assurance-emploi participant aux prestations d'emploi et mesures de soutien, tandis que les dépenses consacrées aux mesures prévues à la partie II se sont élevées à près de 2 milliards de dollars.

Environ 67 pour cent des dépenses totales liées aux prestations d'emploi et mesures de soutien ont été consacrées à des interventions à long terme. Nous constatons que le pourcentage des dépenses totales consacrées aux interventions à long terme n'a pas cessé de diminuer depuis 1995-1996 – ce qui correspond à la diminution du nombre d'interventions mentionnées ci-dessus. Par contre, les dépenses engagées au chapitre des interventions à court terme en 1998-1999 ont correspondu à environ 12 pour cent des dépenses totales – soit une hausse de 30 pour cent par rapport à l'année précédente et de plus du triple des dépenses de 1995-1996 (voir le tableau 2 à la page suivante). La hausse continue des dépenses consacrées aux interventions à court terme peut être imputable directement à l'augmentation des dépenses engagées au titre des services d'aide à l'emploi.

Le reste des dépenses totales de la catégorie (autres), soit 21 pour cent, a été consacré à l'administration des ententes sur le développement du marché du travail ou aux autres prestations d'emploi et mesures de soutien, notamment : Recherche et innovation, commissions du marché du travail, Partenariats du marché du travail et activités pancanadiennes. La hausse par rapport aux années précédentes est attribuable en grande partie aux dépenses consacrées à l'administration des ententes sur le développement du marché du travail et à l'augmentation de 76,1 millions de dollars des dépenses engagées au titre des activités applicables à l'ensemble du pays depuis 1997-1998.

---

18 Par « activités pancanadiennes », on entend celles dont la portée ou l'objet sont d'ordre national ou concernent tout au moins de multiples administrations, ou celles qui visent à corriger des problèmes particuliers liés au marché du travail, qu'on peut considérer comme d'importance nationale ou qui font sentir leurs effets dans l'ensemble ou dans une grande partie du pays.

19 Les ententes bilatérales régionales sont des ententes conclues avec des organisations autochtones, afin qu'elles aident leurs clients à se préparer à travailler, à trouver un emploi et à le conserver.

Tableau 2
PEMS et UPAC
Dépenses par intervention (en milliers de dollars)

Interventions	UPAC 1995-1996	PEMS 1997-1998	PEMS 1998-1999
	Soutien du revenu / recouvrement des prestations d'a.-c.	Partie I et partie II	Partie I et partie II
Total des interventions à long terme	1 704 574 (92,5 %)	1 564 805 (78,2 %)	1 679 255 (67 %)
Total des interventions à court terme	80 669 (4,4 %)	237 932 (11,9 %)	310 528 (12,4 %)
Autres	57 460 (3,1 %)	197 573* (9,9 %)	516 362 (20,6 %)
Total	1 842 703 (100 %)	2 000 310 (100 %)	2 506 145 (100 %)

Source : Ensemble de données sur la clientèle et système de gestion ministériel (Pour plus de détails, voir les annexes 3.3, 3.4 et 3.5.)

* N'inclut pas le coût de capacité de 20,2 M $ lié aux EDMT ni le coût national de 52,6 M $ pour les activités pancanadiennes.

En ce qui concerne les dépenses consacrées à la partie II, environ 163 millions de dollars ont été consacrés à l'échelon régional au titre des Partenariats locaux du marché du travail. Dans le cadre de la partie II, un autre montant de 114 millions de dollars a été consacré aux frais d'administration des ententes sur le développement du marché du travail prévoyant la dévolution (voir l'annexe 3.4). En outre, les activités pancanadiennes offertes au niveau régional se sont élevées à 167,2 millions de dollars. En outre, 63,4 millions de dollars ont été consacrés à l'échelle nationale au titre de la mesure Recherche et innovation et des Partenariats du marché du travail (voir l'annexe 3.5).

Au chapitre des interventions à long terme, (pour les parties I et II des dépenses) environ 594 millions de dollars (24 pour cent) ont été consacrés aux achats de formation et 517 millions de dollars (21 pour cent), au volet Étudiants indépendants de la catégorie élargie. En ce qui a trait aux interventions à court terme, aucune dépense n'a été consignée au chapitre des services de groupe et du counselling, étant donné qu'il s'agit surtout de postes salariaux qui font partie des dépenses de fonctionnement du Ministère. Les coûts de l'ensemble des interventions à court terme sont donc sous-estimés. Nous avons mentionné précédemment que le counselling et les services de groupe sont souvent offerts dans le cadre des services d'aide à l'emploi dont les frais administratifs sont prévus au contrat. Il convient également de souligner que les services d'aide à l'emploi servent souvent de centre de prestation des services généraux mis à la disposition de l'ensemble des chômeurs.

La tendance à recourir à des interventions à court terme moins coûteuses s'est poursuivie en 1998-1999, ce qui nous a permis, en retour, de servir davantage de clients. On attribue cette tendance à un certain nombre de facteurs, notamment à l'utilisation accrue des fonds du programme pour appuyer les services d'emploi offerts par les services d'aide à l'emploi. Un autre facteur peut être l'abolition des modalités uniques applicables à tous, ce qui permet, par exemple, de faire varier la durée de la participation à la prestation Travail indépendant ou d'offrir une aide négociée individuellement pour le soutien du revenu aux personnes qui participent aux interventions.

Les dépenses au titre des Partenariats pour la création d'emplois, des Partenariats locaux du marché du travail, des Achats de formation et des Prêts et subventions de perfectionnement mentionnés dans le rapport sur le rendement de Développement des ressources humaines Canada diffèrent de celles dont il est fait état dans la présente section. Le rapport sur le rendement est fondé sur les meilleurs renseignements disponibles à la fin d'août et ne correspondent pas nécessairement aux chiffres de fin d'année. En outre, les dépenses qui figurent dans le rapport sur le rendement n'ont trait qu'aux coûts de l'application de la partie II.

V. COÛTS PAR INTERVENTION

Les coûts moyens des interventions sont calculés en fonction des dépenses engagées au titre des parties I et II. En 1998-1999, le coût moyen des interventions à long terme a été d'environ 6 300 dollars, comparativement à 7 200 dollars en 1997-1998 (voir l'annexe 3.6). La diminution continue des coûts par rapport à 1995-1996 peut être attribuable en partie au fait que les programmes sont adaptés aux conditions locales et provinciales pour répondre aux besoins des clients et du marché du travail. Nous ne traitons pas ici des coûts moyens des interventions à court terme. De même, d'autres programmes non axés sur la clientèle, comme les Partenariats du marché du travail, sont exclus du calcul des coûts moyens.

Au chapitre des interventions à long terme, la plus coûteuse (11 775 dollars), en moyenne, a été la prestation Travail indépendant, à cause de sa durée prolongée. La moins coûteuse a été la Subvention salariale ciblée (4 352 dollars). Ce coût plus faible pourrait être attribuable à un certain nombre de facteurs, notamment au fait qu'aucun coût prévu à la partie I n'est associé à la Subvention salariale ciblée, à la durée plus brève de l'intervention ou au montant de la subvention versée à l'employeur.

Il est difficile de comparer les coûts moyens d'une province ou d'un territoire à l'autre dans un contexte de prestation de services asymétrique. De plus, les coûts moyens liés aux achats de formation et aux Étudiants indépendants de la catégorie élargie ne sont pas disponibles pour quelques provinces ou territoires, à cause des codes différents utilisés pour les dépenses et les participants. Nous avons agencé les dépenses et les clients de ces deux interventions pour essayer de donner une idée plus réaliste du coût moyen (voir l'annexe 3.6).

À l'annexe 3.6, nous soulignons que certains coûts moyens pour les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon peuvent être faussés à cause du faible nombre de participants. En outre, afin de donner une idée juste du coût moyen des interventions au Québec, nous avons tenu compte, dans le calcul, des 93 millions de dollars supplémentaires dépensés par la province pour compléter la contribution versée par le gouvernement du Canada pour aider les prestataires d'assurance-emploi.

VI. PROFIL DE LA CLIENTÈLE

1. Généralités

Les clients de l'assurance-emploi sont admissibles aux prestations d'emploi et aux mesures de soutien. Ces participants sont notamment des prestataires dont la demande de prestations est active et d'anciens prestataires qui ont touché des prestations au cours des trois dernières années (ou des cinq dernières années dans le cas des prestations de maternité ou parentales). De plus, les clients non assurés sont admissibles aux services offerts par le Service national de placement, notamment aux services d'aide à l'emploi et au counselling.

En 1998-1999, les prestataires dont la demande est active représentaient plus de 66 pour cent (335 470) des 501 633 clients

qui ont reçu des services. Les anciens prestataires représentaient environ 15 pour cent (74 336) du nombre total. En outre, 91 827 clients (18 pour cent) étaient des personnes non assurées.

Sur les 409 806 clients de l'assurance-emploi (ceux dont la demande est active et anciens prestataires), les prestataires dont la demande est active représentaient 82 pour cent, alors que les anciens prestataires représentaient 18 pour cent. Nous remarquons toutefois que le nombre combiné des prestataires dont la demande est active et des anciens prestataires, en pourcentage des clients de l'assurance-emploi, est demeuré sensiblement le même que l'année précédente. (Voir l'annexe 3.13).

En 1998-1999, les travailleurs âgés de 30 à 44 ans constituaient le plus haut pourcentage de clients servis, soit 41,8 pour cent des clients. Dans l'ensemble, les clients étaient plus souvent des hommes (58 pour cent), car leur taux de participation à la population active est plus élevé (voir l'annexe 3.7). La moyenne d'intervention par client se situait à 1,28. L'analyse des taux de participation des divers groupes tient compte de toutes les interventions plutôt que du nombre de clients servis.

2. Groupes désignés

Développement des ressources humaines Canada fournit de l'information sur la participation aux programmes et aux services d'emploi des quatre groupes désignés : les femmes, les personnes handicapées, les peuples autochtones et les minorités visibles. Il continuera de le faire dans le cadre des ententes sur le développement du marché du travail. Toutefois, comme l'information sur les groupes désignés dépend de l'auto-identification de leurs membres, le nombre de personnes est un peu inférieur à la réalité. La saisie incomplète des données en 1998-1999 aggrave ce problème. Dans l'ensemble, ces facteurs entraînent une sous-représentation de ces groupes d'un bout à l'autre du pays.

Femmes

Selon notre analyse, le taux de participation général des femmes aux prestations d'emploi et mesures de soutien a atteint 43 pour cent, soit une légère augmentation par rapport au taux de 42 pour cent des deux années précédentes. En 1998-1999, le taux de participation des femmes a été supérieur à la moyenne nationale au Nouveau-Brunswick, à l'Île-du-Prince-Édouard, au Québec, en Ontario et au Manitoba. Il a progressé de près de 7 points de pourcentage, en ce qui concerne les Partenariats pour la création d'emplois, et de 2 points de pourcentage, au chapitre de la Subvention salariale ciblée. Dans l'ensemble, la participation des femmes aux interventions à long terme axées sur la formation semble à la hausse par rapport à l'année précédente. Cependant, on a noté une légère diminution de la participation des femmes à la prestation Travail indépendant (voir l'annexe 3.8).

En 1998-1999, 211 224 femmes (42,1 pour cent) sur un nombre total de 501 633 clients ont bénéficié des prestations d'emploi et des mesures de soutien. De ce nombre, 135 571 (64,2 pour cent) étaient des prestataires dont la demande était active, 32 706 (15,5 pour cent) étaient d'anciennes prestataires et 42 947 (20,3 pour cent) étaient des clientes non assurées qui ont reçu des services d'aide à l'emploi ou des services de counselling. Les critères d'admissibilité applicables aux clientes qui avaient fait établir une période de prestations de maternité ou de prestations parentales ayant débuté dans les 5 dernières années ont fait en sorte que 2 775 femmes ont pu avoir accès aux prestations d'emploi et mesures de soutien.

Personnes handicapées

Nous avons constaté que le taux de participation des personnes handicapées était passé à 1,6 pour cent en 1998-1999, après s'être établi à 3,6 pour cent en 1997-1998 et à 2,0 pour cent en 1995-1996. Cette diminution a été uniforme partout au pays, sauf à Terre-Neuve où le taux est passé de 4,38 pour cent en 1997-1998 à 5,2 pour cent en 1998-1999. Elle peut être partiellement attribuable aux problèmes que posaient les anciennes méthodes de déclaration et au manque d'identification volontaire de la part de ces personnes.

Le taux de participation des personnes handicapées aux interventions à court terme pour l'ensemble du pays est passé de 3,4 pour cent en 1997-1998 à 1,7 pour cent en 1998-1999. Au chapitre des interventions à long terme, il a accusé une baisse semblable, étant passé de 3,7 pour cent à 1,5 pour cent pendant la même période. Il a diminué pour toutes les interventions, sauf dans le cas des services d'aide à l'emploi, où il est passé de 2,9 pour cent en 1997-1998 à 5,7 pour cent en 1998-1999. Cette hausse s'explique par le recours accru aux services d'aide à l'emploi pour passer des contrats avec des organisations représentant les personnes handicapées (voir l'annexe 3.9).

Peuples autochtones

Le taux de participation des peuples autochtones comprend ceux qui sont touchés par les ententes bilatérales régionales et ceux qui s'identifient comme tels lorsqu'ils reçoivent des services en vertu des prestations d'emploi et mesures de soutien ordinaires. Les frais connexes de 82 millions de dollars sont compris dans la répartition pancanadienne des ententes bilatérales régionales. (Voir l'annexe 3.5.)

D'après notre analyse, le taux de participation des peuples autochtones aux programmes et aux services d'emploi est demeuré à environ 4 pour cent en 1998-1999. Conformément aux fluctuations enregistrées par l'ensemble des interventions, la participation des peuples autochtones aux interventions à court terme s'est accrue de moins d'un point de pourcentage par rapport à l'an dernier, tandis que la participation aux interventions à long terme a diminué d'un peu plus d'un point de pourcentage. Sur le plan des interventions à long terme, les taux de participation à la Subvention salariale ciblée, au Travail indépendant, aux Partenariats pour la création d'emplois, aux Étudiants indépendants de la catégorie élargie et aux Achats de formation ont tous diminué légèrement par rapport à 1997-1998. Parallèlement à la suppression progressive des achats directs de formation, le taux de participation des peuples autochtones à la Formation axée sur les projets est passé de 13 pour cent en 1995-1996 et 1997-1998 à 4,1 pour cent en 1998-1999. En ce qui concerne les interventions à court terme, le taux de participation des peuples autochtones aux Services d'aide à l'emploi a augmenté à 4,8 pour cent, et il s'est établi à 3,8 pour cent dans le cas du counselling individuel.

À l'échelle du pays, le taux de participation général des peuples autochtones en 1998-1999 a accusé une diminution, sauf au Manitoba où il s'est élevé à 12,8 pour cent. Le rapport de 1998-1999 renferme une amélioration : les données des Territoires du Nord-Ouest et du Yukon sont présentées séparément. C'est pour cette raison que les taux de participation des peuples autochtones sont plus élevés, soit 14,5 pour cent au Yukon et 60 pour cent dans les Territoires du Nord-Ouest (voir l'annexe 3.10). Le rapport de 1997-1998 réunit les données de la Colombie-Britannique et du Yukon et celles de l'Alberta et des Territoires du Nord-Ouest.

Minorités visibles

Nous avons vu que la participation des minorités visibles aux programmes et aux services d'emploi a légèrement baissé en

1998-1999, étant passée à 3 pour cent, alors qu'elle se chiffrait à 4 pour cent en 1995-1996 et en 1997-1998. La baisse a été à peu près égale dans tout le pays, soit d'un point de pourcentage dans chaque province. Il n'existe pas de chiffres pour le Québec, puisque le système d'identification n'était pas en place pour la saisie des données sur la participation des clients appartenant aux minorités visibles en 1998-1999. La participation des minorités visibles aux interventions à long terme a accusé une baisse légère, étant passée de 3,3 pour cent en 1997-1998 à 2,8 pour cent en 1998-1999. Les interventions à court terme ont fortement régressé, car elles sont passées de 7,1 pour cent en 1997-1998 à 3,0 pour cent en 1998-1999.
(Voir l'annexe 3.11.)

VII. ACCÈS AUX PROGRAMMES ET SERVICES

1. *Langues officielles*

Comme nous l'avons fait dans les rapports précédents, nous avons examiné en 1998-1999 le recours aux langues officielles dans le cadre de l'évaluation des prestations d'emploi et des mesures de soutien, afin de déterminer l'accès aux services et le degré de satisfaction des clients envers le service dans les deux langues officielles. Nous avons eu recours à des sondages auprès de la clientèle, à des groupes de discussion et à l'examen de documents pour examiner dans quelle mesure les services et les programmes ont été offerts à la clientèle dans la langue de son choix. Aux termes des ententes de cogestion, Développement des ressources humaines Canada continue d'offrir des programmes et des services relatifs au marché du travail qui sont conformes à la *Loi sur les langues officielles*. Les provinces et les territoires qui ont signé des ententes de transfert se sont engagés à offrir les programmes et les services dans les deux langues officielles là où la demande est suffisante.

D'après les évaluations effectuées jusqu'à maintenant, la demande de services dans l'une ou l'autre des deux langues officielles a été satisfaite, et à peu près tous les clients ont été servis dans la langue de leur choix. La demande de services en français dans certaines provinces et dans l'un ou l'autre des territoires a toutefois été très faible (moins de 2 pour cent environ). Dans ces situations de faible demande, les Centres de ressources humaines du Canada ont été en mesure d'offrir des services en français de façon économique[20] en recourant à un entrepreneur capable d'offrir des services dans cette langue dans tous les bureaux.

2. *Autres questions sur l'accès des clients*

Un objectif important des évaluations était de déterminer si les programmes et les services offerts aux termes des ententes sur le développement du marché du travail répondent aux besoins individuels des clients. Les données recueillies auprès des principaux informateurs et des groupes de discussion laissent entendre que les prestations d'emploi et les mesures de soutien ont répondu très adéquatement aux besoins des clients de l'assurance-emploi et que la plupart des clients actifs ont été servis. Dans deux provinces, ces constatations ont été corroborées par les données des sondages, qui ont en effet indiqué qu'entre 80 et 90 pour cent des répondants n'ont eu aucune difficulté à avoir accès aux prestations d'emploi et aux mesures de soutien.

Toutefois, le degré d'accès élevé constaté parmi le groupe des clients actifs de l'assurance-emploi ne présente qu'un portrait partiel du niveau d'accès aux prestations et aux mesures de soutien

[20] La seconde phase de l'évaluation qui sera effectuée au Québec renseignera sur l'accès aux services en langue anglaise dans cette province. Nous ferons état des résultats dans le rapport de 2000.

parmi l'ensemble des clients servis par les centres locaux. Même si la Loi définit le groupe clients des prestations d'emploi et mesures de soutien comme étant les clients de l'assurance-emploi, une des principales constatations a trait au faible niveau de services aux clients non assurés.

On se souciait aussi du niveau d'accès aux prestations d'emploi et mesures de soutien du point de vue de l'équilibre interne du groupe de clients défini dans la Loi. Une trop grande importance accordée à l'emploi à court terme et aux économies à réaliser a mené, semble-t-il, à cibler les clients actifs d'assurance-emploi et ceux qui présentaient plus de chances de réussir sur le marché du travail.

Les indicateurs du succès à court terme visent à donner une idée générale de la rapidité avec laquelle les clients trouvent un emploi. Sans nier l'importance de ces indicateurs, Développement des ressources humaines Canada et l'ensemble des provinces et territoires continuent à insister sur l'importance d'un portefeuille équilibré concernant la clientèle. Un projet spécial vise ainsi à mettre au point une méthode pour déterminer l'impact des interventions au fil du temps et à fournir aux gestionnaires l'information voulue pour équilibrer le portefeuille.

VIII. RÉSULTATS DES PRESTATIONS D'EMPLOI ET MESURES DE SOUTIEN

Soulignons que la mise en œuvre d'un cadre d'imputabilité fondé sur les résultats a continué de progresser au cours de la troisième année d'existence des prestations d'emploi et des mesures de soutien. Les indicateurs opérationnels clés destinés à informer les régions, les gouvernements provinciaux et territoriaux ainsi que les partenaires des résultats atteints ont fait l'objet de rapports trimestriels.

Les trois indicateurs de succès définis dans les ententes sur le développement du marché du travail sont les suivants :

Le nombre de clients de l'assurance-emploi qui retournent au travail : le nombre de participants assurés (y compris les prestataires actifs et les anciens prestataires visés par la partie I) qui ont un emploi rémunéré à l'heure actuelle et qui ont reçu de l'aide par l'entremise de programmes d'intervention directe.

Le montant des prestations prévues à la partie I non versées à des prestataires d'assurance-emploi : le montant des prestations non versées, fondé sur la différence entre l'admissibilité maximale à des prestations régulières de revenu et le montant réel des prestations versées.

Le nombre de prestataires d'assurance-emploi servis : le nombre de prestataires actifs visés par la partie I qui ont accès aux prestations d'emploi et aux mesures de soutien. Dans certaines ententes, cet indicateur est le nombre minimal de prestataires à servir; dans d'autres, c'est un pourcentage minimal (habituellement 65 pour cent) de tous les prestataires servis aux termes de l'entente.

Le premier de ces indicateurs, le nombre de retours sur le marché du travail, est un outil d'évaluation de toute la structure des activités prévues à la partie II pour les clients qui bénéficient d'interventions documentées, allant de séances d'information d'une demi-journée aux prestations de plus longue durée, de formation et d'aide au travail indépendant. Le deuxième indicateur révèle les prestations non versées potentielles qui découlent du retour au travail des prestataires visés par la partie I avant la fin de leur période de prestations.

Tel qu'il est mentionné dans les ententes sur le développement du marché du travail, les estimations relatives aux objectifs sont fondées sur les résultats de l'année

précédente et le montant de financement des prestations et des mesures de l'année à venir. La souplesse de la détermination des objectifs permet de tenir compte des changements qui surviennent dans les conditions du marché du travail ainsi que dans la conception et l'exécution des programmes. La détermination des objectifs s'inscrit dans les activités bilatérales entre Développement des ressources humaines Canada et les provinces et territoires. (Se reporter à l'annexe 3.12 pour le détail des objectifs et des résultats par province et par territoire en 1998-1999.)

En 1998-1999, selon nos dossiers, 267 108 clients de l'assurance-emploi sont retournés au travail, ce qui représente une augmentation de 46 pour cent par rapport à l'an dernier. Dans le cas des clients du service de groupe, les résultats font l'objet d'un suivi distinct. Cela englobe les clients qui sont uniquement des prestataires actifs et qui ont pris part à une séance de groupe visant à permettre aux participants de retourner au travail rapidement. Dans l'ensemble de ceux qui sont retournés au travail, les services de groupe comptent pour 74 810 (28 pour cent), par rapport à 26 798 (15 pour cent) en 1997-1998.

Les apprentis font aussi l'objet d'un suivi distinct afin de connaître leurs résultats. En 1998-1999, le retour au travail dans leur cas s'est chiffré à 21 487 (8 pour cent) de l'ensemble, par rapport à 22 312 en 1997-1998. Grâce aux prestations d'emploi et mesures de soutien administrées dans le cadre des ententes bilatérales régionales, 2 680 clients autochtones sont retournés au travail, soit 1 180 de plus qu'en 1997-1998.

Les prestations non versées signalées en 1998-1999 totalisaient 917,55 millions de dollars, ce qui représente une augmentation de 36 pour cent par rapport à l'année précédente. Les prestations non versées à la suite de la prestation de services de groupe se chiffrent à 432,46 millions de dollars, ce qui représente 47 pour cent de l'ensemble des prestations non versées, par rapport à 176,32 millions de dollars (26 pour cent) en 1997-1998.

En 1998-1999, 165,95 millions de dollars en prestations non versées ont été imputés au cas des clients ayant suivi un programme d'apprentissage professionnel, par rapport à 166,5 millions de dollars en 1997-1998. Les prestations non versées accumulées dans le cadre des ententes bilatérales régionales ont diminué, passant de 6,4 millions de dollars en 1997-1998 à 5,5 millions de dollars environ en 1998-1999.

Il faut interpréter les résultats obtenus pour chaque sphère de compétence en tenant compte de l'ensemble des programmes et des services aux clients, des besoins de la clientèle et des caractéristiques du marché du travail. Pour certaines catégories d'intervention, les dépenses engagées durant l'année ne produisent pas de résultats avant l'année suivante, de sorte que les résultats pour l'année courante ne peuvent être reliés directement aux dépenses pour l'année courante. Par ailleurs, certaines sphères de compétence présentent des résultats très élevés attribuables à l'utilisation d'une stratégie de planification qui favorise un service initial plus grand aux clients par un recours aux partenaires de la collectivité, et notamment l'expansion du recours aux services de groupe. Par définition, ces interventions à court terme permettent de servir un grand nombre de clients et de produire des résultats élevés durant une année donnée.

L'indicateur « nombre de prestataires d'assurance-emploi servis » vise à indiquer le degré d'accès aux mesures actives des prestataires d'assurance-emploi actifs. Les objectifs sont déterminés pour chaque exercice, comme nous l'avons mentionné plus haut, et apparaissent dans les annexes annuelles des ententes sur le développement du marché du travail. Quant au nombre de prestataires d'assurance-emploi qui ont accès aux prestations et aux mesures provinciales, il apparaît dans les annexes soit en chiffres

réels soit en pourcentage du nombre de prestataires servis en vertu des ententes. La définition de cet indicateur peut varier d'une entente à l'autre. Dans l'ensemble, les données administratives révèlent que 81,9 pour cent des 409 806 clients étaient des prestataires actifs, et 18,1 pour cent, d'anciens prestataires. Même s'il peut y avoir eu une certaine sous-déclaration d'anciens clients, il semble clair qu'on préfère servir les prestataires actifs. (Se reporter à l'annexe 3.13 pour connaître le nombre de prestataires d'assurance-emploi servis par province et territoire.)

En général, les indicateurs de succès montrent qu'un plus grand nombre de clients est rejoint et participe aux prestations d'emploi et mesures de soutien. Avec l'augmentation du nombre de participants, il y a eu des résultats significatifs par rapport à l'an dernier, particulièrement pour les clients retournant au travail.

1. Services d'information sur le marché du travail – Résultats

Développement des ressources humaines Canada a aussi mis au point plusieurs produits d'information à l'intention de tous les Canadiens, particulièrement des bénéficiaires d'assurance-emploi. Ces produits, de même que ceux réalisés seuls ou en collaboration avec certaines provinces, offrent de l'information sur les emplois offerts sur les marchés du travail locaux, présentent l'analyse générale des tendances en matière d'emploi, l'information sur les carrières et les techniques de recherche d'emploi, etc.

L'indicateur de succès « utilité générale » s'appuie sur l'appréciation de l'utilité des produits faite par leurs utilisateurs par rapport à quatre catégories de résultats : la recherche d'emploi, le décrochage d'un emploi, le choix d'une carrière et la décision de retourner aux études ou de s'inscrire à une formation supplémentaire. On obtient la mesure de l'utilité en procédant à des sondages auprès d'un échantillon de clients choisis au hasard, notamment de prestataires d'assurance-emploi, de membres de la population canadienne à la recherche d'emploi, mais qui ne reçoivent pas de prestations d'assurance-emploi et de bénéficiaires d'aide sociale. En 1998-1999, 72 pour cent des répondants ont indiqué qu'un ou plusieurs services d'information leur avaient été utiles.

Pour la première fois cette année, l'indicateur a servi à mesurer les résultats des services d'information sur le marché du travail du point de vue des clients de retour au travail. Dans le passé, la mesure des résultats a porté exclusivement sur l'aide à la recherche d'emploi. En outre, les réponses aux différentes questions d'après une échelle de cinq points ont rendu la mesure plus précise cette année. Toutefois, en raison de ces changements, il est difficile d'établir une comparaison avec les résultats des années antérieures.

IX. FONDS TRANSITOIRE POUR LA CRÉATION D'EMPLOIS

Établi le 1er juillet 1996, le Fonds transitoire pour la création d'emplois était un programme temporaire visant à faciliter l'adaptation au nouveau programme d'assurance-emploi dans les régions du pays où le taux de chômage était élevé. Il y avait dans plusieurs de ces régions un grand nombre de gens qui, parce qu'ils occupaient des emplois saisonniers, en étaient arrivés à compter sur l'assurance-chômage comme mesure de soutien du revenu. Le Fonds a contribué à créer des emplois durables dans ces régions aux prises avec un taux de chômage élevé. Il était assorti d'un budget de 300 millions de dollars provenant du Trésor et a pris fin le 31 mars 1999.

Signalons qu'au cours de la durée de ce programme, environ 1 080 projets ont été approuvés, créant plus de 30 000 nouveaux emplois au Canada. De plus, la première phase d'évaluation du programme montre

que le Fonds a atteint son objectif d'établir des partenariats avec, entre autres, le secteur privé et les organismes de développement économique régional. Pour chaque dollar provenant du Fonds, les partenaires communautaires ont investi plus de 9 dollars. Les emplois ont été créés dans divers secteurs de l'économie, dont 43 pour cent dans le secteur manufacturier, 14 pour cent en foresterie et en agriculture, 14 pour cent dans la vente, les services et le tourisme et 7 pour cent dans le secteur de la technologie.

La deuxième phase d'évaluation, qui aura lieu d'ici la fin de l'année, portera sur les éléments suivants : l'effet à long terme de la création d'emplois sur les personnes, leur famille et leur collectivité; la durabilité des emplois et des entreprises; le développement communautaire découlant du programme; et la rentabilité du programme.

X. FONDS DU CANADA POUR LA CRÉATION D'EMPLOIS

Bien que le taux de chômage national ait baissé depuis 1996, il reste que certaines régions du pays n'ont pas profité pleinement de la reprise économique. C'est pour cette raison que le Fonds du Canada pour la création d'emplois a été établi le 1er avril 1999 comme programme permanent. Il est assorti d'un budget annuel de 110 millions de dollars provenant du Trésor et vise les régions où le taux de chômage est de 10 pour cent et plus ainsi que celles où sévit un chômage systémique, prolongé et relativement élevé. De concert avec divers partenaires, il contribue à rendre les collectivités autonomes.

Le Fonds du Canada pour la création d'emplois témoigne de l'engagement continu du gouvernement canadien de collaborer avec les provinces et les territoires, le secteur privé et les partenaires communautaires pour créer des emplois durables dans les régions où le taux de chômage est élevé. Industrie Canada, le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien ainsi que des organismes de développement économique régional ont signé un protocole d'entente pour assurer l'évaluation et la coordination efficaces des projets proposés dans le cadre du Fonds et pour procéder à la planification stratégique.

Des lignes directrices opérationnelles nationales et des outils de surveillance ont été élaborés pour aider les responsables de programme à mettre efficacement en œuvre le Fonds du Canada pour la création d'emplois. De plus, une stratégie d'évaluation a été mise en place et le cadre de responsabilisation a été consolidé. Les résultats seront disponibles dans le rapport de l'an prochain.

XI. CONCLUSION

Il nous semble bien que la signature et la mise en œuvre des ententes sur le développement du marché du travail ont continué de progresser. Comme le montrent clairement les évaluations, la possibilité d'adapter les programmes et les services aux besoins locaux semble être la plus grande réussite des ententes sur le développement du marché du travail. Les premières évaluations permettent de croire que le recours accru aux partenariats entre les gouvernements a permis de bien harmoniser les programmes fédéraux et provinciaux.

Les clients participent à un plus grand nombre de prestations d'emploi et de mesures de soutien; dans l'ensemble, c'est un plus grand nombre de clients qui sont servis. Globalement, la part des interventions à long terme continue de diminuer; toutefois, le recours aux Subventions salariales ciblées a doublé en 1998-1999. Les interventions à court terme, pour leur part, ont augmenté et sont passées à 57,6 pour cent de l'ensemble des interventions en 1998-1999, ce qui a contribué à l'augmentation du nombre de clients servis. La réaffectation des dépenses au profit d'interventions à court

terme dans le cadre des services d'aide à l'emploi a donné lieu à des coûts moyens moins élevés par intervention.

En 1998-1999, 267 108 clients de l'assurance-emploi sont retournés au travail, ce qui représente une augmentation de 46 pour cent par rapport à l'année précédente. Les prestations non versées ont totalisé 917,55 millions de dollars, ce qui constitue un accroissement de 36 pour cent par rapport à l'année précédente. Les résultats concernant les séances de groupe ont également connu une augmentation par rapport à l'année précédente, représentant 28 pour cent des retours au travail et 47 pour cent des prestations non versées, en 1998-1999. La hausse générale des résultats est due en partie à l'amélioration des modes de saisie des données.

L'élimination progressive des achats de formation a été complétée et la prestation d'emploi pour le développement des compétences a été mise en œuvre avec succès.

Le Fonds transitoire pour la création d'emplois a pris fin le 31 mars 1999. Pendant la durée de ce programme, plus de 30 000 emplois ont été créés un peu partout au Canada. Ce programme aura également permis de conclure des partenariats entre autres avec le secteur privé et les organismes de développement régional. La création d'emplois plus durables se poursuivra en vertu du nouveau Fonds du Canada pour la création d'emplois.

Chapitre 4 — Adaptation des collectivités

I. INTRODUCTION

Le chapitre 4 présente les conclusions du volet de 1999 du projet de recherche continu sur l'assurance-emploi qui a pour titre *Cerner l'avenir : Une perspective communautaire*. Ce projet porte sur l'évaluation et le contrôle des mesures d'adaptation prises à l'égard de la mise en œuvre et du fonctionnement du régime d'assurance-emploi dans 14 collectivités du Canada.

Des méthodes qualitatives et quantitatives sont utilisées aux fins des recherches. Les méthodes qualitatives sont fondées sur des entrevues menées auprès des dirigeants de la collectivité[21], sur des groupes de discussion composés de personnes qui touchent des prestations d'assurance-emploi et de personnes qui n'en touchent pas, d'employeurs et de responsables de la prestation de services dans chacune des collectivités. Les méthodes quantitatives sont appliquées aux données de Développement des ressources humaines Canada et de Statistique Canada. Les données de Développement des ressources humaines Canada utilisées dans le présent chapitre proviennent d'un ensemble spécial de données administratives établies par les 14 collectivités. Il se peut que les résultats diffèrent de ceux indiqués au chapitre 2 parce que les données utilisées dans ce chapitre sont établies pour l'ensemble du Canada. Les résultats des analyses qualitatives et quantitatives rendent compte de l'adaptation des 14 collectivités à l'assurance-emploi sur une période de temps.

Pour le volet de 1999 du projet de recherche, des groupes de discussion ont été constitués de mai à juillet 1999. Ces groupes forment un élément important de *Cerner l'avenir* parce qu'ils fournissent une excellente tribune où les groupes et les personnes peuvent communiquer leurs perceptions et leurs expériences. Dans le cas de l'assurance-emploi, ce genre de renseignements peut donner une idée de ce que les gens de certains groupes et collectivités pensent du régime d'assurance-emploi, de son application et de son efficacité. Les méthodes qualitatives sont également importantes, car elles permettent de déterminer des rapports qu'il serait difficile d'établir autrement.

Les résultats du volet de 1999 sont comparés, le cas échéant, aux résultats du volet de 1998[22]. Le changement le plus marqué dans l'analyse est l'adjonction, dans le volet de 1999, d'un ensemble de groupes de discussion formés de chômeurs n'ayant pas touché de prestations d'assurance-emploi. On y examine aussi de plus près le développement des capacités communautaires en réponse aux rajustements imposés à l'interne et à l'externe.

II. VUE D'ENSEMBLE DES 14 COLLECTIVITÉS

Les 14 collectivités retenues pour les recherches représentent un large éventail des collectivités au Canada. Les deux critères de sélection étaient les suivants : 1) au moins une collectivité de chaque province; 2) des différences suffisantes

[21] Par exemple, des gestionnaires de Développement des ressources humaines Canada et des représentants d'organismes de développement économique local, des chambres de commerce, des organismes de services sociaux, des cégeps ou des collèges communautaires ou encore des établissements de formation.

[22] Les résultats du volet de 1998 sont résumés dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation de 1998*.

entre les collectivités sur le plan de la géographie, du type de collectivité (urbaine ou rurale), du taux de chômage, de l'utilisation des deux langues officielles et des régimes de travail (saisonnier et non saisonnier).

Les 14 collectivités retenues sont :

- Clarenville (Terre-Neuve)
- L'Île-du-Prince-Édouard
- Truro (Nouvelle-Écosse)
- Miramichi (Nouveau-Brunswick)
- Repentigny (Québec)
- Montréal Centre-est (Québec)
- Toronto Centre (Ontario)
- Hamilton (Ontario)
- Saint-Boniface (Manitoba)
- Prince-Albert (Saskatchewan)
- Calgary (Alberta)
- Kelowna (Colombie-Britannique)
- Surrey (Colombie-Britannique)
- Yellowknife (Territoires du Nord-Ouest).

III. RÉSULTATS DU VOLET DE 1999 DU PROJET DE RECHERCHE

1. Connaissance et compréhension du régime d'assurance-emploi

Une meilleure compréhension du calcul des prestations d'assurance-emploi constitue le changement le plus important par rapport au volet de 1998. Par exemple, les travailleurs saisonniers de la région de l'Atlantique savent dans une proportion grandissante que le dénominateur minimal et le nombre de semaines travaillées au cours des 26 dernières semaines sont utilisés pour le calcul du niveau de prestations. Ils comprennent aussi qu'un nombre de semaines de travail inférieur au dénominateur minimal aurait des répercussions négatives sur leurs niveaux de prestations hebdomadaires. Si tel est le cas, on serait en droit de s'attendre à ce que la proportion de demandes de prestations fondées sur le nombre minimum de semaines d'emploi assurable ou sur le nombre minimum de semaines plus une diminue après l'instauration du nouveau régime d'assurance-emploi. Et c'est bien ce qui s'est produit. Selon les données administratives agrégées pour les 14 collectivités, seulement 3,3 pour cent des demandes de prestations régulières établies en 1997-1998 (et 3,5 pour cent de celles qui ont été établies en 1998-1999) étaient fondées sur le nombre minimal de semaines d'emploi assurable et sur le nombre minimum de semaines plus une. Ceci représente une diminution considérable par rapport au taux de 6,6 pour cent enregistré en 1996-1997.

Par ailleurs, dans le volet de 1999, on est davantage au courant des trop-payés de prestations. Des membres des groupes de discussion ont mentionné qu'ils avaient reçu des lettres les informant d'irrégularités dans la rémunération déclarée et que des pénalités leur avaient été infligées pour avoir déclaré une rémunération inexacte. Selon eux, mêmes de légères erreurs peuvent entraîner l'adoption de mesures par la Direction générale des enquêtes et du contrôle. Des personnes ignorant leur rémunération exacte estimaient qu'elles ne pouvaient déclaré une rémunération approximative sans s'exposer à des pénalités. Elles y voyaient une contre-incitation au travail pendant la période de prestations.

2. Accès à l'information sur les prestations d'assurance-emploi

Aucun changement n'est signalé en ce qui concerne l'accès à l'information sur les prestations d'assurance-emploi par les participants. Ceux-ci continuent d'obtenir de l'information dans les dépliants, les brochures, etc. Les membres des groupes de discussion ont fait observer qu'ils ont eu peu de contact avec les employés des Centres de ressources humaines du Canada et qu'ils aimeraient obtenir des services plus personnalisés. Certains éprouvent toujours de la difficulté à obtenir des renseignements cohérents sur l'assurance-emploi. À cet égard, au moins

la moitié des employés de Développement des ressources humaines Canada estiment que, même si les Centres de ressources humaines du Canada offrent de meilleurs renseignements sur l'assurance-emploi, il y aurait lieu de coordonner davantage les services d'information avec ceux des provinces.

3. Critères d'admissibilité à l'assurance-emploi

Au moins les deux tiers des participants des groupes de discussion constitués de personnes ne touchant pas de prestations n'avaient pas accumulé le nombre d'heures nécessaire pour avoir droit aux prestations. La majorité d'entre eux était des jeunes et des femmes. Les participants jugeaient qu'il était de plus en plus difficile pour les personnes qui deviennent membres de la population active ou qui le redeviennent d'être admissibles aux prestations.

Selon l'analyse des données administratives agrégées provenant des 14 collectivités et portant sur les relevés d'emploi non assortis de demandes de prestations, 57,7 pour cent des relevés d'emploi émis au cours de l'exercice 1998-1999 font état d'un nombre d'heures insuffisant pour l'admissibilité à l'assurance-emploi. Ce taux était supérieur d'environ 6 pour cent en 1997-1998 et de 1,5 pour cent en 1996-1997, exercice au cours duquel sont entrées en vigueur les modifications faisant suite à la réforme de l'assurance-emploi.

Les participants croient fermement que le genre d'emploi et le secteur d'activité des travailleurs déterminent dans quelle mesure ils considèrent que le régime fondé sur les heures est plus équitable que le régime précédent. Comme on l'a fait remarquer dans le volet de 1998, les travailleurs des industries saisonnières, tels la construction, le secteur minier et l'agriculture, affirment qu'ils peuvent plus facilement avoir droit aux prestations avec le nouveau régime. Les travailleurs à temps partiel des secteurs de l'éducation, de la vente au détail et des services sont toutefois d'avis qu'il leur est plus difficile de satisfaire aux critères d'admissibilité à l'assurance-emploi.

D'après des employés de Développement des ressources humaines Canada, il semble qu'un nombre croissant de gens touchent des prestations de maladie après avoir quitté leur emploi à cause du stress ou d'une maladie. On a aussi l'impression que les gens qui quittent volontairement leur emploi et qui n'ont pas droit aux prestations régulières peuvent recevoir des prestations de maladie. Selon l'analyse des données administratives agrégées provenant des 14 collectivités à l'étude, la proportion de demandes de prestations donnant d'abord lieu au versement de prestations de maladie a augmenté d'environ 10 pour cent entre 1997-1998 et 1998-1999. Cette augmentation cadre avec les résultats indiqués dans la partie du chapitre 2 qui traite des prestations spéciales.

4. Niveaux de prestations d'assurance-emploi

Bon nombre de participants des groupes de discussion ont précisé que leurs niveaux de prestations hebdomadaires étaient inférieurs dans le cadre du régime d'assurance-emploi. Or, les données administratives de Développement des ressources humaines Canada montrent que les prestations hebdomadaires moyennes se sont accrues (légèrement) de 1994 à 1998 dans la majorité des 14 collectivités. Plusieurs raisons peuvent expliquer cette divergence. Il se pourrait, par exemple, que les prestataires pour lesquels le coût de la vie est plus élevé attribuent à tort la diminution de leur pouvoir d'achat à des prestations moindres. Il se pourrait aussi que les prestations moyennes plus élevées résultent d'une réduction de la proportion de personnes dont le niveau de prestations est moins élevé (en raison des nouvelles règles régissant l'admissibilité qui ont été instaurées avec le nouveau régime).

Comme on l'a fait observer dans le volet de 1998, vu les dispositions relatives à l'assurance-emploi qui ont trait, par exemple, à la prestation hebdomadaire maximale moins élevée et à la récupération, les travailleurs ayant un revenu élevé sont moins enclins à toucher des prestations de façon continue s'ils n'en ont pas vraiment besoin. De surcroît, les travailleurs qui veulent changer d'emploi pour jouir de meilleures conditions de travail hésitent à quitter leur emploi avant d'en avoir trouvé un autre. En continuant de travailler, ils se trouvent à réduire deux risques, soit celui d'épuiser leurs futures prestations à un moment où ils en ont vraiment besoin et celui de ne pas trouver un autre emploi plus satisfaisant après avoir quitté le leur. Des employeurs de la région de l'Atlantique ont indiqué que des travailleurs saisonniers demandaient à être mis à pied juste avant le ralentissement des activités pour que le calcul du taux des prestations aboutisse à un niveau de prestations plus élevé.

5. Durée de la période de prestations et semaines d'admissibilité à l'assurance-emploi

Dans les 14 collectivités à l'étude, les employés de Développement des ressources humaines Canada mentionnent que les prestataires ont plus de chance de trouver du travail au début de leur période de prestations, et les prestataires affirment eux-mêmes que la durée de leur période de prestations est adéquate. Par la même occasion, l'analyse quantitative donne à penser que les prestataires des collectivités de l'Atlantique touchaient des prestations pendant une plus grande partie de la période d'admissibilité que leurs homologues des autres collectivités.

D'après les données administratives agrégées provenant des 14 collectivités, la durée de l'admissibilité aux prestations dans le cas des demandes de prestations régulières établies en 1998-1999 était de 33,6 semaines; elle est demeurée sensiblement la même par rapport à celle de 1997-1998 (33,4 semaines) et à celle de 1996-1997 (33,1 semaines). On ignore le nombre de semaines de prestations pour 1998-1999, mais il est demeuré assez stable pour les demandes de prestations établies en 1997-1998 (22,8 semaines) ainsi que pour les demandes établies en 1996-1997 (23,1 semaines).

6. Travail exercé pendant la période de prestations et crédits d'emploi aux fins de l'assurance-emploi

De nombreux participants aux groupes de discussion connaissaient peu l'effet positif que peut avoir sur leur dossier de prestataire le fait de travailler pendant la période de prestations. Comme pour le volet de 1998, il est ressorti du volet actuel que bien des gens travailleraient pendant leur période de prestations uniquement s'ils pouvaient gagner un montant supérieur à celui de leurs prestations. C'est pourquoi de nombreux participants se disent réticents à accepter un emploi à temps partiel.

L'analyse quantitative ne met pas en lumière des tendances qui viendraient étayer cette observation. Même si on ne possède pas de données définitives pour 1998-1999, les données administratives agrégées provenant des 14 collectivités montrent qu'à une proportion relativement constante de demandes de prestations régulières se rattache une réduction des prestations en raison d'un travail effectué pendant la période de prestations. Pour les demandes établies en 1997-1998, cette proportion était de 6,8 pour cent; elle était légèrement supérieure (moins de 1 pour cent) par rapport à 1996-1997.

Les pénalités infligées pour des trop-payés ont pour effet de renseigner davantage les participants sur ce qu'ils déclaraient pendant qu'ils travaillaient et qu'ils touchaient des prestations. Les participants qui avaient reçu des trop-payés et des pénalités, ou les deux, étaient par la suite généralement moins disposés à travailler pendant qu'ils touchaient des prestations ou

étaient peu encouragés à déclarer tous leurs gains.

7. Comportement des travailleurs et des employeurs

Au cours des séances des groupes de discussion qui se sont déroulées en 1999, des participants ont signalé que leur comportement avait changé par suite des modifications apportées à l'assurance-emploi. Des travailleurs saisonniers de la région de l'Atlantique sont de plus en plus au courant de l'effet du dénominateur minimal sur le calcul du niveau de prestations; ainsi, pour accroître le montant des prestations reçues, ils reconnaissaient la nécessité de travailler un plus grand nombre d'heures au cours des 26 dernières semaines d'emploi.

Des commentaires ont aussi été formulés au sujet de l'incidence favorable des modifications apportées à l'assurance-emploi sur l'attitude des jeunes envers le travail. Des participants aux groupes de discussion pensent que les nouveaux incitatifs à l'emploi sont plus nombreux. Les participants d'au moins la moitié de ces groupes affirment que le régime d'assurance-emploi incite davantage les jeunes à trouver un emploi.

Comme c'était le cas pour le volet de 1998, peu d'employeurs ont mentionné qu'ils avaient modifié leur comportement à l'égard de l'emploi par suite de l'adoption d'un régime fondé sur les heures. Les renseignements recueillis auprès des groupes de discussion nous poussent à conclure qu'il y a d'autres variables qui déterminent le comportement envers l'emploi, notamment les autres cotisations de l'employeur et la situation générale du marché du travail avec laquelle doivent composer les employeurs.

Dans l'ensemble, il convient de signaler que plusieurs participants aux groupes de discussion sont d'avis que le comportement à l'égard du travail dépend davantage de l'économie et du marché du travail que du nouveau régime d'assurance-emploi. Par exemple, en raison du caractère saisonnier de leur économie, les travailleurs saisonniers de la région de l'Atlantique maintiennent qu'ils ne pourraient modifier leurs régimes de travail pour profiter des modifications législatives qui s'appliquent à d'autres secteurs d'activité.

8. Incidence financière et relation entre l'assurance-emploi et l'aide sociale

La plupart des travailleurs ont indiqué qu'ils recouraient à d'autres ressources pour assurer leur subsistance pendant qu'ils étaient en chômage (p. ex., économies, cartes de crédit, prêts bancaires, revenu du conjoint et régimes enregistrés d'épargne-retraite). Certains choisissaient même d'habiter plus longtemps chez leurs parents[23].

Les participants aux groupes de discussion n'ont pas mentionné le recours accru à l'aide sociale comme mesure de soutien financier. Dans la plupart des collectivités, on indique aussi qu'il est plus difficile de bénéficier de l'aide sociale à cause des critères d'admissibilité plus restreints.

9. Relevé d'emploi

Avec le nouveau relevé d'emploi, les employeurs doivent indiquer le nombre total d'heures d'emploi assurable des employés. Des employeurs ont mentionné qu'ils

---

23 Selon des recherches fondées sur des données de l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi, les dépenses de consommation des ménages diminuent chez seulement 12 pour cent des chômeurs l'année suivant la perte d'un emploi. Cela pourrait signifier que les travailleurs utilisent d'autres ressources comme celles qui sont énumérées dans le présent document. Se reporter au document *Dans quelle mesure le chômage restreint-il les dépenses?*, Évaluation stratégique et suivi du rendement, Évaluation et développement des données, Développement des ressources humaines Canada.

avaient reçu des appels des Centres de ressources humaines du Canada qui cherchaient à aplanir les écarts entre les relevés d'emploi émis et l'information déclarée par les prestataires.

Bien des employeurs ont jugé la nouvelle approche beaucoup plus simple que celle que prévoyait le régime d'assurance-chômage, mais ceux qui emploient des travailleurs qui subissent des interruptions de travail (c'est-à-dire des périodes sans rémunération assurable) continuent de faire état d'une augmentation du fardeau administratif associé à l'assurance-emploi et attribuable au régime fondé sur les heures. Même dans le cas des personnes n'ayant subi qu'une seule période sans rémunération assurable (c'est-à-dire une seule interruption), les employeurs doivent remplir un tableau distinct donnant la répartition des gains assurables par période de paie. Les employeurs doivent remplir un relevé d'emploi pour la plupart de leurs employés, y compris ceux qui subissent des interruptions de travail, d'où l'augmentation du temps global passé à remplir les relevés d'emploi.

10. Mauvais usage de l'assurance-emploi par les travailleurs et les employeurs et abus commis envers le régime

Les travailleurs et les employeurs sont de plus en plus au fait de la gravité des pénalités que prévoit le régime d'assurance-emploi. On connaît davantage les activités que mène la Direction générale des enquêtes et du contrôle de Développement des ressources humaines Canada. Les travailleurs et les employeurs ont donc moins tendance à faire une utilisation frauduleuse du régime d'assurance-emploi. On croit cependant que le « travail au noir » est plus fréquent que ce qui est signalé dans le rapport de 1998. Cela est attribuable à la situation économique locale et aux politiques qui touchent la rémunération non déclarée, lesquelles ont été revues et modifiées depuis, comme on le mentionne au chapitre 5.

11. Accès aux ressources communautaires et utilisation de ces ressources

En dépit de projets de marketing et de promotion améliorés depuis le volet de 1998, on a encore l'impression que les travailleurs ne connaissent pas bien les services qui leur sont offerts et la façon d'y avoir accès. Le transfert ou la cogestion des prestations d'emploi et des mesures de soutien (PEMS) que prévoient les ententes sur le développement du marché du travail conclues avec les provinces et les territoires, ainsi que la délégation des fonctions d'exécution de nombreux programmes et services à des tiers fournisseurs, ont semé la confusion signalée par bon nombre de personnes.

De l'avis des employés de Développement des ressources humaines Canada et des représentants des collectivités, celles-ci possèdent les ressources nécessaires. Les employés de Développement des ressources humaines Canada en poste dans les collectivités où les PEMS ont été transférées jugent difficile d'évaluer l'efficacité des programmes et des services. Ils croient aussi que le niveau de responsabilisation lié aux ententes de cogestion est moins grand parce que les intervenants sont plus nombreux.

Les programmes et les services avec lesquels les travailleurs et les employeurs sont le plus familiers sont : la formation, l'aide au travail indépendant, les subventions salariales et les services de recherche d'emploi. La formation est considérée comme un moyen important d'aider les travailleurs possédant peu de compétences, sinon aucune, à accroître leur employabilité. Dans les collectivités offrant peu de débouchés, on estime cependant qu'il n'est pas utile de préparer les travailleurs pour des emplois inexistants.

Les participants aux groupes de discussion mis sur pied pour le volet de 1999 pensent que les programmes d'aide au travail indépendant préparent vraiment les travailleurs à devenir autonomes. Par contre, nombreux sont ceux qui jugent que ces programmes comportent un trop grand risque financier. La démarcation entre l'Est et l'Ouest signalée dans le volet de 1997 (c.-à-d. moins de soutien offert aux collectivités de l'Ouest canadien pour les programmes d'aide au travail indépendant) n'est pas ressortie dans le plus récent volet.

Les programmes de subventions salariales étaient considérés comme portant fruit parce qu'ils aident les jeunes à acquérir une expérience de travail. Toutefois, on ne croit pas qu'ils constituent la solution idéale pour les travailleurs âgés qui refuseraient des postes de premier échelon.

Dans le volet de 1999, on estime qu'il y a relativement assez de ressources pour les jeunes. Il s'agit là d'une amélioration par rapport au volet précédent, où les employés de Développement des ressources humaines Canada et les représentants des collectivités étaient d'avis que les services destinés aux jeunes comportaient des lacunes. Les besoins des travailleurs âgés deviennent plus préoccupants parce qu'il est extrêmement difficile pour ces travailleurs de trouver des emplois dont le niveau et le taux de salaire correspondent à ceux des emplois occupés précédemment.

12. Partenariats

On considère que les partenariats sont essentiels pour répondre aux besoins des collectivités, surtout depuis que le gouvernement joue un rôle différent dans la prestation et le financement des programmes et des services. La réduction des effectifs et les compressions budgétaires, jointes au désir de confier aux collectivités le soin de déterminer et de combler leurs besoins, ont abouti à la création d'un plus grand nombre de partenariats fructueux entre les gouvernements et des organismes communautaires.

Comme on le mentionne plus loin, de nombreux employés de Développement des ressources humaines Canada et représentants des collectivités conviennent que ces partenariats réduisent le double emploi des services et comblent les lacunes sur le plan des ressources, mais ils estiment aussi que d'autres améliorations sont possibles.

13. Mise en valeur du potentiel des collectivités

Au cours des entrevues menées dans le volet de 1999, des représentants des collectivités et des employés de Développement des ressources humaines Canada ont indiqué que la mise en valeur du potentiel des collectivités passe, selon eux, par :

- le développement d'habiletés communautaires pour créer et mettre en commun des connaissances, un savoir-faire et une infrastructure parmi les membres;
- l'élaboration de mécanismes locaux permettant aux collectivités de cerner et de relever les défis économiques et sociaux qui leur sont propres;
- le développement de la capacité de soutenir, de conserver et de rehausser l'autonomie des collectivités;
- le développement de la capacité des collectivités d'envisager l'avenir et de prendre en main leur destinée.

Des employés de Développement des ressources humaines Canada et des représentants des collectivités sont d'avis que leurs collectivités ont la capacité de répondre à leurs besoins. Ils croient toutefois qu'une meilleure coordination s'impose pour que les ressources humaines et financières soient utilisées pleinement et efficacement.

Dans les collectivités de la région de l'Atlantique et du Nord, on a l'impression que les dirigeants des collectivités se surmènent. Des représentants des collectivités se préoccupent de « l'épuisement professionnel » chez les travailleurs communautaires et les bénévoles, ainsi que de la perte de certains de leurs membres les plus précieux. Dans d'autres collectivités, on craint de manquer d'idées nouvelles, les principaux acteurs étant généralement les mêmes organismes et les mêmes gens auxquels aucune relève ne succède.

Dans à peu près la moitié des collectivités, les employés de Développement des ressources humaines Canada et les représentants communautaires ont indiqué qu'il faut affecter davantage de ressources financières à l'enrichissement et à l'élargissement des partenariats qui tirent parti des capacités locales. On déplore encore que des organismes locaux se fassent « concurrence » pour obtenir des fonds en vue d'exécuter leur plan d'action; il faut adopter une démarche coordonnée pour favoriser le développement des capacités au niveau local. En outre, des représentants de certaines collectivités considèrent encore le financement gouvernemental comme un moyen important de répondre aux besoins de leurs collectivités. Certains dirigeants ont précisé qu'ils devaient adopter une démarche locale davantage axée sur les résultats et obtenir une aide extérieure pour répondre aux besoins locaux.

Selon des participants aux groupes de discussion, on n'utilise pas bien les capacités locales. À leur avis, les gens n'ont pas les ressources financières requises pour accéder à bon nombre de programmes et de services. Ils soutiennent également qu'on n'en sait pas assez sur les programmes et les services offerts. Ils estiment qu'il faut faire connaître et coordonner davantage les ressources communautaires pour être en mesure de relever et de combler les lacunes. On convient que les connaissances sont présentement transférées des Centres de ressources humaines du Canada aux collectivités et que les services et programmes gagneront ainsi en efficacité.

Les représentants des collectivités et les employés de Développement des ressources humaines Canada conviennent que ce ministère devrait jouer un rôle prépondérant pour aider les collectivités à mettre en valeur leur potentiel. Il conviendrait en particulier qu'il fasse fonction de « catalyseur », de « facilitateur » et de « coordonnateur » afin de réunir les partenaires. On croit aussi que le ministère devrait participer au processus de conception pour mettre à profit son expérience et son savoir-faire.

IV. CONCLUSION

Dans le volet de 1999 du projet de recherche, on constate que les participants comprennent mieux en quoi consiste le calcul du taux des prestations d'assurance-emploi. Par exemple, les travailleurs saisonniers des collectivités de l'Atlantique connaissent mieux l'effet du dénominateur minimal et les avantages qu'il y a à travailler un plus grand nombre d'heures au cours des 26 dernières semaines d'emploi. Par contre, les participants connaissent peu les avantages qu'ils peuvent tirer de l'exécution d'un travail pendant les périodes de prestations.

Selon des participants aux groupes de discussion, le comportement au travail dépend davantage de l'économie et de la situation du marché du travail que du nouveau régime. Il ressort du volet de 1999 d'autres éléments de preuve à l'appui de changements de comportement comme celui que traduisent les efforts faits par les travailleurs saisonniers pour modifier leurs régimes de travail afin de toucher des prestations plus élevées. Des gens gardent leurs demandes de prestations ouvertes, mais ne se prévalent pas de leur droit aux

prestations pendant qu'ils travaillent afin d'en retarder l'utilisation.

On a pu observer des effets positifs du nouveau régime chez les jeunes. De l'avis général, il a des retombées favorables sur les attitudes et le comportement des jeunes au travail. En comparaison avec le volet de 1998, il semble que la majorité des collectivités disposent de suffisamment de ressources pour les jeunes.

En ce qui concerne le développement des capacités à l'échelon local, la plupart des dirigeants des collectivités ayant participé au projet de recherche en 1999 estiment que leur collectivité a la capacité de répondre à ses besoins. Il reste cependant un certain nombre de points à améliorer (p. ex., meilleure coordination, meilleure connaissance des programmes et services existants et détermination des ressources et des services manquants). Des représentants des collectivités et des employés de Développement des ressources humaines Canada conviennent que le ministère devrait soutenir la mise en valeur du potentiel des collectivités en continuant de prendre part au processus de conception et en faisant fonction de « catalyseur », de « facilitateur » et de « coordonnateur » pour réunir les partenaires.

Chapitre 5 — Administration du régime

Le présent chapitre fait état des mesures adoptées dans le cadre de la réforme de l'assurance-emploi pour uniformiser et faciliter l'administration du régime. Nous y examinons les modifications apportées à la structure de financement et les efforts déployés en vue d'offrir des services d'excellente qualité aux Canadiens. Nous y présentons également certaines des mesures qui ont été prises afin d'assurer l'administration efficace du régime et de promouvoir la prestation de services utiles et informatifs à la population.

I. STRUCTURE DE FINANCEMENT

1. Paiement des cotisations à partir du premier dollar gagné

Avec l'instauration du régime d'assurance-emploi, en 1997, on a établi une nouvelle méthode de calcul des cotisations. Désormais, les employeurs et les employés paient des cotisations à partir du premier dollar gagné, jusqu'à concurrence de 39 000 dollars par année. Cette méthode est considérée comme plus équitable et plus facile à administrer que la formule précédente, qui fondait le calcul de la rémunération assurable sur un minimum et un maximum hebdomadaires.

La suppression du minimum hebdomadaire comme critère d'admissibilité a eu pour effet d'étendre la protection du régime aux travailleurs à faible revenu. Le maximum annuel de la rémunération assurable a permis d'équilibrer les contributions des travailleurs ayant des gains annuels similaires, mais des régimes de travail différents (p. ex., les travailleurs saisonniers). Une évaluation réalisée par Peter Kuhn révèle que l'élargissement de la protection aux personnes qui travaillent moins de 15 heures par semaine s'est traduit par une légère augmentation (1 pour cent) des contributions versées au Compte d'assurance-emploi et par une hausse un peu plus marquée (2,3 pour cent) du montant des prestations payées par prestataire (se reporter à l'annexe 2.18).

Avec les données dont nous disposons, il est difficile d'isoler (des autres facteurs influant sur le marché du travail) l'incidence de la réforme de l'assurance-emploi sur le nombre de cotisants au régime et le montant des cotisations. Nous pouvons toutefois présumer que les personnes qui n'ont pas cotisé en 1996 et dont le revenu était inférieur à 7 800 dollars (ancien minimum hebdomadaire de 150 dollars multiplié par 52 semaines) étaient les plus touchées par le paiement des cotisations à partir du premier dollar. Ainsi, les personnes dont le revenu d'emploi est supérieur à 7 800 dollars ont probablement eu au moins une semaine de rémunération assurable. En 1996, on a estimé à environ 618 000 le nombre de personnes ayant eu des gains non assurés inférieurs à 7 800 dollars. Cela nous donne une estimation du nombre de personnes qui ont probablement contribué au régime en 1997. Selon l'ancien régime, ces personnes n'auraient pas été assurées. En outre, depuis 1997, les personnes dont le revenu assuré est inférieur à 2 000 dollars et qui cotisent au régime sont admissibles au remboursement intégral de leurs cotisations (pour plus de détails, lire la section 2).

L'abolition du niveau maximal de contribution hebdomadaire aura vraisemblablement eu le plus de répercussions sur les travailleurs ayant une rémunération hebdomadaire élevée. En vertu du nouveau régime, il leur fallait verser des cotisations sur chaque dollar gagné jusqu'à un maximum annuel de 39 000 dollars. Les premiers chiffres indiquent qu'entre 1996 et 1997, le niveau de contribution des personnes ayant un

revenu supérieur à 30 000 dollars dans les secteurs d'activité où se retrouvent généralement les travailleurs ayant un salaire hebdomadaire élevé – en particulier l'industrie de la construction et de l'exploitation forestière — a augmenté considérablement.

2. Remboursement des cotisations

Afin d'atténuer les effets du paiement des cotisations à partir du premier dollar sur les travailleurs à faible revenu, on devait rembourser aux personnes dont la rémunération assurable était inférieure à 2 000 dollars le montant de leurs cotisations. Comme nous l'avions estimé initialement, plus d'un million de personnes ont été admissibles à ce remboursement. Toutefois, environ 40 pour cent d'entre elles n'ont pas présenté de déclaration de revenus et n'ont donc pas bénéficié du remboursement. En 1997, c'est donc 693 950 personnes qui ont obtenu un remboursement de cotisations, dont le montant totalise plus de 20 millions de dollars. Parmi les personnes remboursées, 59 pour cent étaient des femmes et près de 42 pour cent, des jeunes de moins de 25 ans. En tout, 43 pour cent des personnes remboursées se retrouvent dans les secteurs du commerce de détail, de l'hébergement et des services d'alimentation et dans d'autres secteurs de services, des secteurs généralement composés de travailleurs à temps partiel. Dans ces secteurs, près des deux tiers des cotisants remboursés étaient des femmes et environ la moitié, des jeunes de moins de 25 ans.

3. Programmes pour l'embauche de nouveaux travailleurs et de jeunes travailleurs

Le Programme pour l'embauche de nouveaux travailleurs offrait une aide provisoire aux petites entreprises qui devaient faire face à l'augmentation de leurs cotisations d'assurance-emploi en 1997 et 1998. Les petites entreprises dont les cotisations patronales s'élevaient à 60 000 dollars en 1996 pouvaient avoir droit à une aide financière allant jusqu'à 10 000 dollars pour chacune des deux années. On pouvait leur rembourser, à raison de 100 pour cent en 1997 et de 25 pour cent en 1998, toute hausse de cotisations dépassant de plus de 250 dollars les cotisations versées en 1996.

Les entreprises qui embauchaient de nouveaux employés et celles dont les employés à temps partiel cotisaient pour la première fois au régime en raison de l'assujettissement au premier dollar gagné devaient bénéficier de ce programme.

En vertu du Programme pour l'embauche de nouveaux travailleurs, les entreprises admissibles ont jusqu'à trois ans, à compter de l'entrée en vigueur du programme, pour demander un remboursement. Nous n'aurons donc l'information définitive sur les remboursements effectués pour 1997 et 1998 qu'en 2000 et 2001, respectivement.

D'après les plus récentes données tirées des déclarations de revenus de 1997, 30 000 nouvelles entreprises ont demandé un remboursement en 1998. Pour la première année du programme, environ 260 millions de dollars de cotisations d'assurance-emploi ont été versés à 166 000 petites entreprises. Selon Revenu Canada, quelque 336 000 employeurs ont droit à un remboursement de cotisations, et le nombre de demandes pourrait se situer entre 180 000 et 200 000 – soit un taux de participation possible de près de 60 pour cent. Bien que le taux de participation prévu soit plus élevé que les 50 pour cent indiqués dans le rapport de l'année dernière, des améliorations s'imposent encore pour mieux faire connaître le programme.

Même si les données pour 1998 sont encore plus préliminaires, on évalue que les remboursements totaliseront environ 75 millions de dollars, répartis entre quelque 125 000 employeurs. On avait estimé

initialement à 115 millions de dollars le coût du programme au cours de la deuxième année, mais ici encore les employeurs peuvent faire une demande de remboursement dans les trois ans. (On trouvera une description sommaire du Programme pour l'embauche de nouveaux travailleurs et du Programme pour l'embauche de jeunes travailleurs à l'annexe 5.1.)

En 1999, le Programme pour l'embauche de jeunes travailleurs a été lancé. Ce nouveau programme fédéral accorde un allégement des cotisations aux employeurs qui augmentent leurs dépenses salariales au profit de jeunes travailleurs en 1999-2000. Tous les employeurs (et non seulement les petites entreprises) qui favorisent le travail des jeunes âgés entre 18 et 24 ans, soit en créant pour eux de nouveaux emplois, soit en augmentant les heures de travail des jeunes de leur effectif, ont maintenant droit à un allégement de leurs cotisations. Le montant des cotisations qu'ils versent pour les jeunes ne sera pas supérieur à celui qu'ils ont versé en 1998. Par conséquent, le montant de la réduction correspondra à la différence entre la rémunération assurable du groupe cible par rapport à l'année de référence 1998, multipliée par le taux de cotisation de l'employeur. Il n'y a pas de maximum fixé pour la réduction des cotisations.

On a estimé à 100 millions de dollars pour chaque année le montant des remboursements, mais encore une fois, le montant exact dépendra du nombre de jeunes effectivement embauchés et de leur rémunération. Grâce à notre expérience du Programme pour l'embauche de nouveaux travailleurs, il a été convenu de prendre des mesures énergiques afin que tous les employeurs admissibles reçoivent rapidement le remboursement auxquels ils avaient droit au lieu d'attendre qu'ils en fassent la demande.

II. INITIATIVES POUR DES SERVICES DE QUALITÉ

Les gouvernements doivent relever le grand défi de faire progresser l'économie en développant pleinement le potentiel social et les ressources humaines du pays. Les Canadiens veulent que les gouvernements leur donnent les services les plus efficaces et les meilleurs qui soient. Ils souhaitent également que les gouvernements fassent preuve de compassion et de bienveillance de manière à rassurer la population devant les incertitudes et les contraintes économiques. Les initiatives pour des services de qualité lancées par le ministère ont été conçues dans ce but.

En obtenant la certification ISO 9000 pour ses objectifs de service, Développement des ressources humaines Canada a prouvé son engagement à l'égard de la qualité du service. En 1999, deux bureaux locaux, ceux de Belleville et d'Orillia, en Ontario, et deux bureaux du Québec, ceux de Laval et de Hull, de même que le service de la Formation opérationnelle de l'Assurance, à l'administration centrale, ont reçu la certification ISO 9000.

1. Simplification des tâches administratives des employeurs

Comme suite au *Rapport de contrôle et d'évaluation de 1998*, on a effectué un sondage auprès des employeurs pour savoir ce qu'ils pensaient du nouveau formulaire de relevé d'emploi et déterminer les économies que ces derniers avaient faites. Il y était également question de l'utilisation des nouvelles technologies d'information pour le traitement du relevé d'emploi. On est en train d'élaborer à l'intention des employeurs un programme de formation assisté par ordinateur sur la façon de remplir le relevé d'emploi. Ce programme devrait être prêt à l'été 2000.

En mars 1999, on a fait un sondage auprès des employés responsables de la préparation des relevés d'emploi dans des

petites, moyennes et grandes entreprises. Plus des trois quarts des répondants (79 pour cent) pensent que le processus est plus simple et que Développement des ressources humaines Canada a pris les mesures appropriées pour corriger les lacunes (complexité, incommodité, coût) signalées dans le sondage de 1993. Pour près de 70 pour cent des répondants l'opération est plus simple et plus rapide et plus de la moitié (53 pour cent) estiment que le processus actuel est plus rentable pour leur entreprise que le précédent.

Dans trois régions, les employeurs peuvent maintenant commander les relevés d'emploi par Internet. Le service a toutefois été peu utilisé, les employeurs faisant preuve de réticence. On n'en connaît pas les raisons exactes, mais on pense que leur accès à Internet est limité ou qu'ils ne sont pas familiers avec son utilisation.

En 1999, on a commencé à permettre aux employeurs de fournir un relevé d'emploi imprimé au laser. Les employeurs peuvent obtenir le logiciel nécessaire auprès des Centres de ressources humaines du Canada. Le logiciel produit des relevés d'emploi comportant, pour des raisons de sécurité, un numéro de série unique et un code à barres.

Enfin, on est en train de concevoir un mécanisme qui permettra aux employeurs de transmettre par voie électronique les données du relevé d'emploi au ministère. Le produit sera lancé une fois que le processus de préparation à l'an 2000 sera terminé. Il est important de régler toutes les questions touchant la sécurité des renseignements personnels. L'information transmise électroniquement doit être sécurisée et protégée des utilisations non liées au traitement des demandes de prestations d'assurance-emploi.

2. Rémunération non déclarée

En 1999, on a modifié la règle administrative applicable aux prestataires qui font des erreurs involontaires en déclarant leur rémunération. Les préposés au règlement des demandes dans les bureaux locaux ont maintenant la possibilité d'évaluer la situation de chaque prestataire en cas d'erreurs dans la rémunération déclarée.

3. Période d'emploi

Après consultation du personnel des bureaux régionaux et locaux et analyse préliminaire de données empiriques, il a été décidé de modifier la définition de la « période d'emploi ». La rémunération non déclarée ne sera plus assignée à une semaine civile au cours de laquelle un prestataire n'a pas travaillé ni touché de rémunération. On répond ainsi aux préoccupations exprimées par des députés, des prestataires et des syndicats. La rémunération sera appliquée plus précisément à la période au cours de laquelle elle a été reçue, et elle sera plus justement déduite des prestations payables. Cette mesure devrait entraîner une baisse du nombre des trop-payés liés aux gains non déclarés.

4. Étude d'impact sur la rémunération non déclarée

Une étude complète des nouvelles dispositions touchant la rémunération non déclarée sera publiée à l'automne 2000. Le but de cette étude est de déterminer si l'administration de la nouvelle politique en matière de rémunération non déclarée pose des problèmes et de s'assurer que la modification réglementaire a eu pour effet d'éliminer les trop-payés involontaires que créait la réglementation précédente.

5. Agents de liaison avec le public

Ce poste a été créé à la fin des années 1980 afin de donner à tous les clients de l'assurance-emploi la possibilité de comprendre le fonctionnement du régime. Depuis les remaniements importants de la législation, y compris la promulgation de la

Loi sur l'assurance-emploi en 1996, et sa restructuration, Développement des ressources humaines Canada a vu la nécessité d'établir un lien plus étroit avec sa clientèle. L'agent de liaison avec le public constitue un maillon essentiel de la prestation de services de qualité.

Il remplit trois fonctions importantes : 1) fournir des conseils en matière de prestation de services, 2) informer et sensibiliser le public et 3) offrir des services spécialisés. En règle générale, l'agent de liaison avec le public aide les clients à comprendre les rouages du régime d'assurance-emploi et leur donne de l'information générale sur les autres services offerts. Il est en quelque sorte un « ambassadeur » du régime d'assurance-emploi.

Au début de 1999, on comptait environ 135 agents de liaison avec le public au pays. Considérant qu'il y a environ un million d'employeurs qui cotisent au régime et plus de deux millions de clients de l'assurance-emploi chaque année, nous envisageons des moyens de développer cette fonction dans les bureaux locaux.

On a également revu les programmes de formation des agents afin de renforcer les compétences de ces derniers en relations interpersonnelles et de leur permettre d'en acquérir de nouvelles en ce qui concerne l'analyse et la résolution de problèmes. La formation a été mise à l'essai auprès de 15 agents et devait, après rajustements, être offerte à tous à l'automne 1999.

6. Divulgation

La politique de divulgation sans pénalité de Développement des ressources humaines Canada encourage les clients de l'assurance-emploi (prestataires et employeurs) à divulguer volontairement, sans risque de pénalité ou de poursuite, toute infraction à *la Loi sur l'assurance-emploi* ou à son règlement. En octobre 1999, le Ministère a de nouveau fait la promotion de sa politique dans une nouvelle stratégie de communication. Il espère améliorer l'efficacité des mesures de prévention en donnant aux prestataires la possibilité de signaler les erreurs qui ont été commises dans les déclarations concernant leur demande sans encourir d'autres pénalités ou poursuites. On prévoit qu'un plus grand nombre de prestataires signaleront de telles erreurs, sachant qu'ils n'auront à rembourser que les prestations auxquelles ils n'avaient pas droit.

7. Séances d'information de groupe

Les séances d'information de groupe sont l'une des initiatives importantes du Ministère, par laquelle il manifeste sa volonté d'aider de façon constructive sa clientèle et de communiquer avec elle. Depuis un certain nombre d'années, elles font partie des activités d'enquêtes et contrôle dans quelques régions. Même si la formule varie d'un bureau à l'autre, ces séances visent à renseigner tous les prestataires sur leurs droits et leurs obligations en vertu du régime d'assurance-emploi. Dernièrement, elles ont pris la forme de forums où l'on fournit aux clients de l'information non seulement sur le régime, mais sur les programmes et les services susceptibles de faciliter leur retour sur le marché du travail. En informant et en sensibilisant les prestataires, les séances pourraient avoir pour résultats de réduire la période pendant laquelle des prestations sont versées et d'empêcher les abus.

Développement des ressources humaines Canada fournira aux régions des directives, des procédures et des évaluations détaillées pour s'assurer que les séances de groupe se donnent de façon équitable et uniforme à l'échelle du pays. Le Ministère est en train d'élaborer un système automatisé pour recueillir, contrôler et communiquer les données concernant les séances d'information de groupe.

8. Mesures de rendement de la Direction d'enquêtes et contrôle

La Direction d'enquêtes et contrôle a pour mandat de déceler, de décourager et d'empêcher les fraudes et les utilisations abusives du Compte d'assurance-emploi. On utilise divers indicateurs pour évaluer et surveiller le rendement du régime, mais les économies totales réalisées au Compte d'assurance-emploi grâce aux activités d'enquêtes et contrôle constituent le seul indicateur global des résultats. Cela a tendance à mettre l'accent sur le volet détection des abus et mauvais usages du mandat de la Direction d'enquêtes et contrôle.

Ces dernières années, enquêtes et contrôle, sans délaisser la détection des abus, a donné une plus grande place aux activités de prévention et d'intervention précoce, comme les séances d'information de groupe, et redéfinit actuellement son système de mesure du rendement. Des indicateurs liés à la prévention et à l'intervention précoce seront ajoutés aux mesures actuelles après consultation des intéressés à l'interne et à l'extérieur. Tout comme le fait d'évaluer les économies et de communiquer les chiffres à cet égard a eu pour effet d'améliorer les résultats totaux, on pourra encourager les activités de prévention et d'intervention précoce si on leur accorde plus d'importance dans le système de mesure du rendement.

9. Formation du personnel

Développement des ressources humaines Canada a remanié et restructuré l'élaboration et l'administration de la formation destinée au personnel des bureaux locaux. Le nouveau programme de formation couvre 34 sujets essentiels à la prestation de services de qualité, qu'il s'agisse d'inscription des demandes, de détermination de l'admissibilité ou de règlement des demandes. À la fin de 1999, la moitié des modules de formation générale de l'Assurance seront terminés et seront affichés sur Intranet afin que tous les employés y aient facilement accès. Les autres seront affichés d'ici juillet 2000.

Développement des ressources humaines Canada continuera de réviser le programme existant pour s'assurer que les nouvelles approches y sont traitées. Le Ministère reste également déterminé à fournir au personnel des points de service la formation et les outils dont il a besoin pour offrir le meilleur service possible à la population canadienne. Cela cadre avec sa vision et avec l'initiative Appuyer les gens.

10. Services téléphoniques

Le système de réponse vocal de l'assurance-emploi traite les questions d'ordre général relatives à l'assurance-emploi et permet aux prestataires d'accéder à des renseignements personnalisés sur le paiement de prestations. Onze télécentres situés dans différentes régions du Canada offrent également des services spécialisés par l'intermédiaire des services téléphoniques locaux ou interurbains. Afin de garantir le même niveau de service dans chacun des télécentres, un programme d'assurance de la qualité a été mis sur pied. On a terminé, en 1999, la mise en œuvre d'un service téléphonique national (Télédec) qui améliore le service à la clientèle. Ainsi, les prestataires peuvent maintenant faire leur déclaration par téléphone, ils n'ont donc plus à poster leur carte de déclaration et ils peuvent demander que leurs prestations soient versées directement dans leur compte bancaire.

11. Services Internet élargis

Il est possible d'obtenir de l'information sur les programmes de Développement des ressources humaines Canada dans tous les Centres de ressources humaines du Canada et les infocentres, où des employés compétents ont été formés pour répondre aux questions des clients.

De l'information sur les programmes de Développement des ressources humaines Canada est également affichée sur le site Internet du Ministère. On trouvera des renseignements précis sur l'assurance-emploi, y compris de la jurisprudence découlant des décisions du juge-arbitre et de la Cour fédérale, à l'adresse : http://www.hrdc-drhc.gc.ca (sous Assurance-emploi). Il s'agit de renseignements très importants puisqu'ils servent de fondement aux décisions des agents de l'assurance-emploi et sont utiles aux personnes qui en appellent de ces décisions.

Le Ministère continue de développer sa plate-forme de commerce électronique qui lui permettra d'offrir des services de qualité à ses divers clients. Déjà, les demandes de prestations inter-états, de même que les demandes de prestations des résidants des régions rurales du nord de la Colombie-Britannique, peuvent être présentées par des moyens de télécommunication. En outre, à compter d'octobre 1999, un projet pilote permettra à huit employeurs de transmettre les relevés d'emploi par Internet. D'ici mars 2000, le bureau local de London, en Ontario, fera l'essai de la réception des demandes de prestations par Internet.

12. Examen de la correspondance

Le Ministère examine actuellement ses publications et sa correspondance pour s'assurer qu'elles sont informatives, rédigées en termes courants sur un ton amical et reflètent ses valeurs. Développement des ressources humaines Canada collabore avec ses partenaires qui peuvent l'aider à expliquer aux clients leurs droits et leurs obligations.

13. La « Loi sur l'assurance-emploi » en termes courants

Un projet à plus long terme est en cours en vue de réécrire la *Loi sur l'assurance-emploi* en termes plus simples au bénéfice des clients, avocats et intervenants qui doivent s'en servir quotidiennement. Le but de l'exercice n'est pas uniquement de simplifier le libellé de la Loi mais de rendre ce volumineux et important document plus facile à consulter. Nous voulons, entre autres, que les clients puissent :

- se retrouver facilement dans la Loi pour régler des questions particulières;
- savoir clairement qu'ils ont trouvé le point de droit pertinent;
- bien comprendre le texte de la section voulue;
- rechercher, trouver et extraire des portions de texte pour usage ultérieur.

Une bonne partie des travaux ayant pour but de faciliter la recherche et l'extraction est déjà terminée. Le projet devrait avancer considérablement en 1999-2000.

14. Numéro d'assurance sociale

La *Loi sur l'assurance-emploi* fixe les modalités d'administration du numéro d'assurance sociale. L'année dernière, un certain nombre d'améliorations ont été apportées à l'administration du numéro d'assurance sociale en réponse au rapport du vérificateur général de septembre 1998 dans lequel ce dernier exprimait des inquiétudes relativement à la fraude et réclamait une vérification accrue des numéros d'assurance sociale. L'intégrité du registre d'assurance sociale a été améliorée : on a signalé au moyen d'un code les numéros inactifs depuis cinq ans et recensé les numéros appartenant à des personnes décédées en se servant des bases de données du Régime de pensions du Canada/Sécurité de la vieillesse et de Revenu Canada. Nous avons aussi pris des mesures pour intensifier les enquêtes touchant le numéro d'assurance sociale. Le résultat de l'ensemble de ces mesures est que le nombre d'enquêtes sur le numéro d'assurance sociale a doublé et que l'on a certifié plus de cinq millions de comptes.

III. CONCLUSION

Dans le présent chapitre, on expose les modifications apportées à la structure de financement et les mesures prises pour faire la promotion d'un service utile et informatif à l'intention des Canadiens.

La nouvelle *Loi sur l'assurance-emploi* adoptée en 1997 exige désormais que les employeurs et les employés paient des cotisations sur le premier dollar gagné, jusqu'à concurrence de 39 000 dollars par année. Cette mesure devait faire augmenter le nombre de cotisants au régime. Les premiers chiffres indiquent, qu'entre 1996 et 1997, le niveau de contribution des personnes ayant un revenu supérieur à 30 000 dollars dans les secteurs d'activité où se retrouvent généralement les travailleurs ayant un salaire hebdomadaire élevé – en particulier l'industrie de la construction et de l'exploitation forestière — a augmenté considérablement.

Afin d'atténuer les effets du paiement de cotisations à partir du premier dollar gagné pour les travailleurs à faible revenu, on devait rembourser aux personnes dont la rémunération assurable était inférieure à 2 000 dollars le montant de leurs cotisations. Au total, 693 950 personnes ont obtenu, en 1997, un remboursement de cotisations dont le montant s'élève à 20 millions de dollars. La majorité des personnes remboursées (59 pour cent) étaient des femmes et 42 pour cent des jeunes de moins de 25 ans. Quarante-trois pour cent des personnes remboursées se retrouvent dans les secteurs du commerce de détail, de l'hébergement et des services d'alimentation et dans d'autres branches du secteur des services, des secteurs généralement composés de travailleurs à temps partiel.

Le Programme pour l'embauche de nouveaux travailleurs offrait une aide provisoire aux petites entreprises qui devaient faire face à l'augmentation de leurs cotisations d'assurance-emploi en 1997 et 1998. En 1998, 30 000 nouvelles entreprises ont demandé un remboursement en vertu de ce programme. En 1999 était lancée une nouvelle initiative, le Programme pour l'embauche de jeunes travailleurs. Ce programme offre un allégement des cotisations aux employeurs qui augmentent leurs dépenses salariales au profit de jeunes travailleurs en 1999 et 2000.

Nous avons également décrit dans ce chapitre quelques initiatives sur le plan de la qualité du service.

- Un sondage des employeurs a révélé que la nouvelle procédure touchant le relevé d'emploi est moins complexe et moins coûteuse.

- En réponse aux préoccupations exprimées dans le cadre du processus de contrôle, on a modifié la règle administrative, en juin 1999, dans le cas des prestataires qui font des erreurs involontaires en déclarant leur rémunération. Les préposés au règlement des demandes dans les bureaux locaux ont ainsi la latitude voulue pour tenir compte des circonstances de chaque cas.

- On a aussi modifié la définition de la « période d'emploi ». On réduira, de cette façon, le nombre de trop-payés. Une étude complète des nouvelles dispositions sera effectuée à l'automne 2000.

Chapitre 6 — Économies

En 1995, le budget fédéral annonçait une réduction de 10 pour cent des coûts du programme d'assurance-emploi découlant des mesures de restriction budgétaire du gouvernement. Lorsque le nouveau régime d'assurance-emploi a été conçu, des mesures ont été introduites pour réaliser les économies nécessaires. La *Loi sur l'assurance-emploi* oblige la Commission à déterminer si les économies attendues des réformes ont été réalisées, et à en assurer le suivi. Des économies devaient découler :

- des prestations de revenu réduites;
- de l'amélioration des services d'aide aux prestataires;
- de la diminution de la fraude et des abus.

Dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation de 1998*, ce chapitre décrivait les économies qui ont été réalisées au cours des deux premières années de la réforme. Cette année, le chapitre portera sur les économies supplémentaires réalisées pour 1998-1999.

I. LA DIMINUTION DES PRESTATIONS VERSÉES

Dans le chapitre 2, nous avons fait état des demandes de prestations débutées en 1997-1998 et en 1998-1999. Dans le présent chapitre, nous étudions les changements aux prestations versées au cours de la même période de référence, sans tenir compte de la date de début de la demande.

Le remaniement des prestations de revenu versées en vertu de la partie I comprenait plusieurs changements importants s'appliquant aux critères d'admissibilité et aux systèmes de calcul des prestations. Ces changements visaient à renforcer les principes de l'assurance et les incitatifs au travail, ainsi qu'à réduire le coût général du régime tout en continuant d'offrir un soutien du revenu adéquat aux chômeurs.

On a estimé que la réforme effectuée en 1997-1998, et présentée au Comité permanent du développement des ressources humaines le 18 avril 1996, donnerait lieu à une diminution de 6 pour cent du total des prestations d'assurance-emploi versées. Cette diminution des prestations devait atteindre 9 pour cent en 2001-2002, en raison de l'arrivée à échéance de certains éléments de la réforme, principalement la règle de l'intensité, le remboursement des prestations et le gel du maximum de la rémunération assurable. Toutefois, cette diminution devait être compensée par la mise en œuvre complète du programme de supplément familial. Toutes ces répercussions ont été estimées en tenant compte des dépenses qui auraient été engagées sans la réforme de l'assurance-emploi et sans le changement des conditions économiques.

Le *Rapport de contrôle et d'évaluation de 1998* portait sur la diminution totale des prestations d'assurance-emploi au cours de la période allant de 1995-1996 à 1997-1998. Au cours de cette période de deux ans, les prestations ont diminué de 2 milliards de dollars, ou de 16 pour cent. En outre, on peut présumer que près de la moitié (5 pour cent à 10 pour cent) des changements qu'ont subis les prestations versées sont attribuables aux transformations du marché du travail, et l'autre moitié aux réformes de l'assurance-emploi.

De nombreux éléments de la réforme de l'assurance-emploi ont été mis en œuvre progressivement au cours des deux premières années et ne devraient donner lieu à aucune économie supplémentaire

pour 1998-1999. Par conséquent, on mettra l'accent dans la présente section sur les économies supplémentaires relatives aux prestations de revenu découlant de la mise en œuvre complète de la règle de l'intensité, du gel du maximum de la rémunération assurable et du supplément familial.[24]

La règle de l'intensité entraîne des économies supplémentaires car elle réduit les paiements hebdomadaires versés aux prestataires réguliers de 1 pour cent pour chaque tranche de 20 semaines de prestations d'assurance-emploi touchées au cours des cinq dernières années. Puisque cette disposition ne s'applique aux prestations d'assurance-emploi que depuis 1996, elle n'arrivera à échéance qu'en 2001; certains prestataires pourraient alors voir leurs prestations réduites de 5 pour cent.

Le gel du maximum de la rémunération assurable entraîne des économies sur le coût du régime d'assurance-emploi parce que la prestation hebdomadaire maximale n'augmente pas proportionnellement au revenu moyen, comme cela aurait été le cas en vertu de l'assurance-chômage. Grâce à ce gel, chaque année, plus de prestataires reçoivent les prestations hebdomadaires maximales, qui s'établissent à 413 dollars. Le nombre de prestataires qui touchent les prestations hebdomadaires maximales a augmenté de 19 pour cent, par rapport à l'ensemble des prestataires en 1997-1998, à 23 pour cent, en 1998-1999.

Le supplément familial crée de nouvelles dépenses croissantes en vertu de l'assurance-emploi parce qu'il entraîne une augmentation annuelle de 5 pour cent du taux de prestations maximal (de 65 pour cent en 1997 à 80 pour cent en 2000). En 1998, le taux de prestations maximal avec le supplément familial est passé de 65 pour cent à 70 pour cent et, en 1999, il a augmenté à nouveau pour atteindre 75 pour cent.

L'« effet net » de la mise en œuvre complète du supplément familial, de la règle de l'intensité et du gel du maximum de la rémunération assurable au cours de la période allant de 1997-1998 à 1998-1999 a été estimé à l'aide de données administratives (les effets du remboursement des prestations ne peuvent être estimés, tel que mentionné plus tôt). Les résultats révèlent que la mise en œuvre complète de ces éléments de la réforme a réduit les coûts de 95 millions de dollars, ou de 0,94 pour cent.

Il est important de mentionner que la mise en œuvre complète du gel du maximum de la rémunération assurable et de la règle de l'intensité touche plus d'hommes que de femmes, alors que le supplément familial profite à plus de femmes que d'hommes. En général, on avait prévu que ces composantes de l'assurance-emploi devaient réduire, de 1997-1998 à 1998-1999, les paiements versés aux hommes de 84 millions de dollars et aux femmes, de 11 millions de dollars. Cela représente une réduction de 1,38 pour cent en paiements d'assurance-emploi aux hommes, et de 0,27 pour cent aux femmes.

II. ÉCONOMIES LIÉES AUX ENQUÊTES ET AU CONTRÔLE

1. Pénalités accrues dans le cas de fraude

Même si la vaste majorité des employeurs et prestataires qui cotisent au régime d'assurance-emploi sont honnêtes, la protection de l'intégrité du Compte d'assurance-emploi exige que Développement des ressources humaines

[24] Il est à noter que des économies supplémentaires qui découlent de la mise en œuvre complète des dispositions de remboursement des prestations n'ont pu être calculées parce que les données fiscales pour l'année 1998-1999 n'étaient pas disponibles.

Canada prenne des mesures pour détecter et prévenir la fraude. L'assurance-emploi a instauré des amendes plus sévères pour les prestataires et les employeurs, des pénalités dans les cas de collusion entre employeur et employé, et des conditions d'admissibilité plus restrictives en cas de fraude. Ces sanctions plus sévères visent à renforcer le message indiquant que la fraude et l'abus du régime d'assurance-emploi ne seront pas tolérés.

Au cours de l'exercice 1998-1999, on a mis davantage l'accent sur la réduction de l'abus et du mauvais usage de l'assurance-emploi, ainsi que sur la formation des prestataires concernant leurs droits et obligations lorsqu'ils touchent des prestations d'assurance-emploi. On constate les résultats de ces efforts dans les économies réalisées, ainsi que dans la réduction du nombre moyen de prestataires ayant reçu des versements excédentaires ou ayant été pénalisés pour fraude.

Les prestataires qui omettent de déclarer leurs revenus, par exemple, peuvent être considérés comme ayant reçu des versements excédentaires si ces revenus ont été détectés dans le cadre d'activités de contrôle. Dans la majorité des cas, cette omission n'est pas volontaire et donne lieu à un trop-payé. En 1998-1999, le nombre moyen de trop-payés par mois (23 345) est demeuré environ le même qu'en 1997-1998 (22 751). Toutefois, ces chiffres représentent une réduction de 18,4 pour cent par rapport au nombre moyen de trop-payés par mois avant le changement de la Loi (27 650).

En 1998-1999, 8 306 prestataires par mois, en moyenne, étaient pénalisés pour avoir omis intentionnellement de déclarer leurs revenus. Cela représente une diminution de 13 pour cent par rapport à la période de 15 mois précédant le changement à la Loi (9 405). Même s'il est impossible de conclure qu'un moins grand nombre de prestataires décident consciemment d'abuser du régime ou de l'utiliser à mauvais escient, il se peut que les séances d'information de groupe aident les prestataires à mieux connaître les nouvelles règles du régime et leurs obligations en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Le nombre moyen de pénalités imposées aux employeurs au cours d'un mois est demeuré relativement stable depuis 1995. La pénalité moyenne imposée à un employeur pour fraude en 1998-1999 était de 5 500 dollars. Même si ce chiffre est à peu près identique à celui obtenu pour l'année précédente, il représente presque le double des pénalités imposées avant la réforme (2 818 dollars). Le facteur le plus important en 1998-1999 a été l'imposition d'amendes pouvant aller jusqu'à 12 000 dollars pour l'émission et la vente de faux relevés d'emploi. Des pénalités pour ces infractions ont été imposées 57 fois en 1998-1999, atteignant ainsi une valeur de 732 000 dollars et représentant 43 pour cent du total des pénalités imposées, soit 1,7 million de dollars.

2. Critères d'admissibilité plus sévères

À partir de janvier 1997, les prestataires qui se voient imposer une pénalité pour une infraction à la *Loi sur l'assurance-emploi* doivent accumuler un nombre d'heures de travail plus élevé pour être admissibles à nouveau à des prestations. Cette situation donne nécessairement lieu à des économies.

Comme on l'a signalé l'an dernier, ces cas ont commencé à apparaître au cours du dernier trimestre de 1997-1998, lorsque les prestataires ont présenté de nouvelles demandes de prestations après avoir été pénalisés lors d'une période de prestations antérieure. En 1998-1999, ces cas ont entraîné des économies au Compte d'assurance-emploi de plus de 3 millions de dollars.

3. Séances d'information de groupe

En passant de la détection à la prévention, on a davantage mis l'accent sur la communication des messages du Ministère à nos prestataires eux-mêmes.

Au cours de l'exercice 1998-1999, on s'est efforcé de promouvoir un recours accru aux séances d'information de groupe à travers le pays. Même si le moment où se déroulent ces séances varie d'une région à une autre, il importe de convier le prestataire à l'une de ces séances au cours de sa période de prestation. Ces séances sont habituellement offertes par des employés qui connaissent bien le régime d'assurance-emploi et, dans de nombreux cas, par des employés qui connaissent les services et programmes de réemploi offerts par Développement des ressources humaines Canada et par les provinces ou les territoires.

Les objectifs de ces séances sont d'aider les prestataires d'assurance-emploi à retourner au travail plus rapidement, et de réduire ainsi leur dépendance envers le régime d'assurance-emploi. Elles visent à sensibiliser les prestataires à leurs droits et obligations en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, à répondre aux questions posées fréquemment au sujet de leurs prestations, et à les informer au sujet des programmes et services mis à leur disposition pour rechercher de l'emploi.

Il arrive parfois qu'un prestataire omette d'assister aux séances. Puisque la participation est obligatoire, Développement des ressources humaines Canada assure un suivi et découvre les cas d'abus ou de fraude. Par exemple, il se peut que la personne ait recommencé à travailler et ne nous l'ait pas indiqué, ou encore qu'elle ne soit pas au pays, ou qu'elle ne veuille pas respecter son obligation de chercher activement du travail.

Les séances d'information de groupe entraînent des économies attribuables à la prévention des trop-payés ou à leur recouvrement. En 1998-1999, les séances d'information de groupe ont permis de réaliser des économies supplémentaires de 182 millions de dollars.

4. Économies totales découlant des enquêtes et du contrôle

En 1998-1999, le personnel d'enquêtes et contrôle à travers le pays a permis de réaliser 702,7 millions de dollars d'économies découlant de la détection d'erreurs de bonne foi et de cas de fraude et d'utilisation abusive du Compte d'assurance-emploi. Ces économies représentent le recouvrement des trop-payés et l'imposition de pénalités administratives, ainsi que la valeur des prestations qui n'ont pas été versées suite à une intervention d'enquêtes et contrôle. Cela représente une économie de 11,88 dollars pour chaque dollar investi dans les activités d'enquêtes et contrôle en 1998-1999.

Bien sûr, les interventions immédiates empêchent le versement inapproprié de prestations et contribuent à diminuer les trop-payés et à limiter les difficultés financières pour les prestataires. Ces économies représentaient 51,2 pour cent des économies totales d'enquêtes et contrôle en 1998-1999; en 1997-1998, elles représentaient 46,6 pour cent, et 44 pour cent en 1996-1997.

Le programme d'enquêtes et contrôle continuera de se diriger dans cette direction. Les interventions immédiates mettront, dans la mesure du possible, davantage l'accent sur la prévention des abus et des mauvais usages. Les séances d'information de groupe, qui sont déjà plus répandues qu'au cours des années précédentes, seront de plus en plus nombreuses. Elles constituent la pierre angulaire de nos efforts de prévention.

III. CONCLUSION

La *Loi sur l'assurance-emploi* oblige la Commission à déterminer si les économies attendues des réformes ont été réalisées, et à en assurer un suivi. Ces économies devaient découler des prestations de revenu réduites, des meilleurs services d'aide aux prestataires et de la diminution des cas de fraude et d'abus.

Les résultats présentés dans le présent chapitre sont fondés sur ceux du Rapport de 1998, rapport dans lequel on a signalé une réduction de 2 milliards de dollars, ou de 16 pour cent des paiements de prestations pour la période allant de 1995-1996 à 1997-1998. En outre, on peut présumer que près de la moitié (5 pour cent à 10 pour cent) des changements qu'ont subis les prestations versées sont attribuables aux transformations du marché du travail, et l'autre moitié aux réformes de l'assurance-emploi. Pour 1998-1999, les résultats montrent que l'« effet net » de la mise en œuvre complète du supplément familial, de la règle de l'intensité et du gel du maximum de la rémunération assurable au cours de la période allant de 1997-1998 à 1998-1999 a donné lieu à une réduction des coûts de 95 millions de dollars, ou de 0,94 pour cent des paiements d'assurance-emploi. Les paiements versés aux hommes ont été réduits de 1,38 pour cent soit 84 millions de doilars, alors que ceux versés aux femmes ont été réduits de 0,27 pour cent soit 11 millions de dollars.

En 1998-1999, les séances d'information de groupe ont entraîné des économies supplémentaires de 182 millions de dollars, et les activités d'enquêtes et de contrôle ont permis de réaliser des économies totales de 702,7 millions de dollars résultant des trop-payés, des pénalités et des amendes. Cela représente une économie de 11,88 dollars pour chaque dollar investi dans les activités d'enquêtes et contrôle en 1998-1999.

Chapitre 7 — Conclusion

Le présent document est le troisième de cinq Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi publiés annuellement. Nous y étudions la façon dont les personnes, les collectivités et l'économie en général s'adaptent aux réformes de la *Loi sur l'assurance-emploi*. L'analyse porte sur la période du 1er avril 1998 au 31 mars 1999, soit sur le deuxième exercice complet pendant lequel le régime d'assurance-emploi était en vigueur. Les données de 1998-1999 sont comparées à celles de 1997-1998. On y analyse aussi les tendances que le *Rapport de contrôle et d'évaluation* de 1998 a permis de dégager.

Les points suivants résument les conclusions de chacun des chapitres précédents de ce rapport, et proposent une analyse des principaux résultats dans les domaines suivants :

- comment s'adapte l'économie;
- prestations de revenu versées en vertu de la partie I de la nouvelle Loi;
- prestations d'emploi et mesures de soutien offertes en vertu de la partie II;
- adaptation de la collectivité;
- répercussions selon le sexe, le groupe d'âge, la province et le secteur industriel;
- administration du régime;
- économies réalisées.

I. COMMENT S'ADAPTE L'ÉCONOMIE

Année après année, il devient plus difficile d'isoler les répercussions de la réforme de l'assurance-emploi sur l'économie. L'analyse révèle cependant que le marché canadien de l'emploi a eu un bon rendement en 1998-1999, et que pendant cette période l'économie a généré une croissance nette de l'emploi plus forte qu'à n'importe quelle autre période depuis 1979-1980. Au cours de l'année, un peu plus de 400 000 emplois ont été créés (augmentation de 2,9 pour cent), le nombre total d'emplois passant de 14,04 millions en 1997-1998 à 14,44 millions en 1998-1999. Près de 85 pour cent des nouveaux emplois sont à temps plein.

La croissance de l'emploi s'est manifestée presque partout au pays, ce qui a fait baisser de façon importante le taux de chômage dans presque toutes les provinces. Le taux de chômage mensuel a fléchi de 9 à 8,1 pour cent entre 1997-1998 et 1998-1999. Au cours de cette période, les augmentations salariales ont été modestes : le salaire hebdomadaire des employés payés à la semaine a augmenté de 1,5 pour cent, et celui des employés payés à l'heure, de 1,8 pour cent.

II. PRESTATIONS DE REVENU

Nous nous sommes penchés sur les changements des prestations versées, sur le nombre de nouvelles périodes de prestations établies, sur la durée des prestations et sur le montant des prestations hebdomadaires. Nous avons en outre étudié des éléments précis de la réforme, afin de vérifier si les résultats escomptés ont été atteints. Dans la mesure du possible, nous avons présenté les changements classés selon le sexe, le groupe d'âge, la région et le secteur industriel.

Nous avons reçu en 1998-1999 près de 1,8 million de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi, soit presque autant qu'en 1997-1998 (+0,1 pour cent). Les prestations se divisent de la manière suivante :

- légère diminution (-0,6 pour cent) des prestations régulières : 1,5 million de demandes;
- diminution de 3,2 pour cent des demandes de prestations de pêcheur : 26 100 demandes;
- augmentation de 4,8 pour cent des demandes de prestations spéciales : 389 280 demandes.

Au total, les prestations de revenu représentent des versements de 10,2 milliards de dollars en 1998-1999, une augmentation de 1,5 pour cent par rapport à l'année précédente. La répartition par type de prestation est la suivante :

- les prestations régulières ont augmenté de 0,5 pour cent : 7,8 milliards de dollars;
- les prestations d'emploi ont augmenté de 5,4 pour cent : 490 millions de dollars;
- les prestations pour travail partagé ont augmenté de 141 pour cent : 16 millions de dollars;
- les prestations de pêcheur ont augmenté de 1,3 pour cent : 218 millions de dollars;
- les prestations spéciales ont augmenté de 4,5 pour cent : 1,7 milliard de dollars.

Notre analyse révèle que certains éléments de la réforme semblent avoir eu le résultat escompté. On pense que la règle du dénominateur minimal et celle de l'admissibilité fondée sur les heures encouragent les particuliers à travailler davantage, et qu'elles permettent un meilleur accès au système. De plus, la prestation du supplément familial qui s'est ajoutée accorde un montant plus élevé en prestations à un nombre certes réduit de prestataires, mais ceux-ci sont mieux ciblés. Le nombre de personnes qui ont dû rembourser des prestations a aussi légèrement augmenté (0,7 pour cent) en 1997 par rapport à 1996.

Les projets d'ajustement concernant les petites semaines ont eu un résultat final plutôt positif. Nous avons remarqué qu'ils ont permis à un nombre important de travailleurs de recevoir des prestations plus élevées et de faire partie de la main-d'œuvre de façon plus régulière. Les premiers résultats des projets prolongés laissent croire que nous nous dirigeons vers des résultats semblables.

Il est moins facile d'évaluer la répercussion des changements du régime sur les utilisateurs fréquents. Malgré l'application de la règle de l'intensité, et une diminution de 5,7 pour cent des nouvelles demandes présentées par des utilisateurs fréquents, 42,9 pour cent des prestations régulières et des prestations de pêcheur ont été versées à ce groupe en 1998-1999. Au total, ils ont reçu 3,4 milliards de dollars en prestations, un montant presque identique à celui de 1997-1998.

Les résultats qui concernent les pêcheurs sont eux aussi difficiles à évaluer. Nous avions prévu que la réforme soutiendrait l'adaptation dans l'industrie de la pêche et réduirait la dépendance envers les prestations de pêcheur. Mais les analyses révèlent peu de changements du nombre de nouvelles demandes et du montant des prestations totales versées depuis l'entrée en vigueur des changements.

Les résultats révèlent en outre que les dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi* qui permettent aux prestataires de travailler tout en touchant des prestations et de gagner 50 dollars ou 25 pour cent de leurs prestations hebdomadaires (le montant le plus élevé étant retenu) ne semblent pas avoir un effet visible. Il est possible que d'autres facteurs aient diminué l'effet de ce plancher de 50 dollars. La méconnaissance de cette mesure pourrait bien en être un.

III. PRESTATIONS D'EMPLOI ET MESURES DE SOUTIEN

Nous avons fourni une mise à jour des nouveaux partenariats avec les provinces et les territoires dans le cadre des Ententes relatives au développement du marché du travail et nous avons présenté un rapport sur la troisième année d'existence des prestations d'emploi et mesures de soutien de la partie II. Nous avons étudié plus précisément les éléments suivants :

- les progrès de la mise en vigueur des Ententes relatives au développement du marché du travail;
- l'élimination graduelle du programme d'achats de formation directs et l'entrée en vigueur des prestations d'emploi pour la formation professionnelle;
- le nombre d'interventions et de clients servis et les coûts qui y sont reliés;
- l'entrée en vigueur du système de responsabilité axé sur les résultats;
- les conclusions de la première des évaluations destinées au rapport sur les problèmes de mise en vigueur des prestations d'emploi et mesures de soutien.

Notre analyse montre aussi d'autres progrès dans la conclusion et la mise en place des Ententes relatives au développement du marché du travail. Selon les évaluations qui ont été réalisées, l'un des principaux facteurs de réussite des Ententes relatives au développement du marché du travail tient à la possibilité d'offrir des programmes et des services sur mesure pour répondre aux besoins locaux. Les premières évaluations laissent supposer que l'augmentation des partenariats entre gouvernements a permis de mieux harmoniser les programmes fédéraux et provinciaux. Les achats de formation ont pris fin, et les prestations d'emploi pour la formation professionnelle ont été mises en place avec succès.

Les résultats indiquent que les clients participent à plus de prestations d'emploi et mesures de soutien et que, dans l'ensemble, ils sont plus nombreux à recevoir des services. Le nombre d'interventions à long terme, dans l'ensemble, continue à baisser, mais le recours aux subventions salariales ciblées a connu une forte hausse en 1998-1999. Les interventions à court terme ont beaucoup augmenté pendant la même période, contribuant à l'augmentation du nombre de clients servis. Le fait que les dépenses soient plus souvent consacrées aux interventions à court terme des services d'aide à l'emploi entraîne une réduction du coût moyen par intervention.

En 1998-1999, 267 108 clients de l'assurance-emploi sont retournés au travail, une augmentation de 46 pour cent par rapport à l'année précédente. Les prestations non payées totalisent 917,55 millions de dollars, une augmentation de 36 pour cent par rapport à l'année précédente. Les séances d'information de groupe ont aussi donné des résultats très supérieurs à ceux de l'année précédente.

Enfin, nous avons indiqué que le Fonds transitoire pour la création d'emplois a pris fin le 31 mars 1999 et qu'il a été remplacé par le Fonds du Canada pour la création d'emplois. Le Fonds transitoire pour la création d'emplois est à l'origine de la création de 30 000 emplois partout au Canada. Il a en outre réussi à constituer des partenariats avec le secteur privé et les organismes de développement économique régional. La création d'emplois plus durables se poursuivra en vertu du nouveau Fonds du Canada pour la création d'emplois.

IV. RÉPERCUSSIONS SELON LE SEXE

Tout au long du présent rapport, nous avons tenté, lorsque cela était possible, de présenter plus d'informations sur les

répercussions de l'assurance-emploi en les classant selon le sexe. Selon notre analyse du marché canadien de l'emploi, l'emploi des femmes a connu une hausse de 3,2 pour cent, l'augmentation la plus marquée de la décennie. Chez les hommes, l'emploi a augmenté de 1,9 pour cent. En moyenne, pour les quatre dernières années, l'emploi a augmenté de 2 pour cent par année pour les femmes, et de 1,5 pour cent pour les hommes. Nous avons aussi constaté que la scolarité des femmes a connu une évolution beaucoup plus rapide que celle des hommes pendant les années 1990, et qu'en proportion, les femmes sont moins nombreuses aux échelons inférieurs de l'échelle de la scolarité. Cette donnée a son importance, puisque les analyses révèlent un lien évident entre la scolarité et la position sur le marché du travail : les personnes les plus scolarisées se tirent mieux d'affaire sur le plan économique.

L'analyse des prestations d'emploi révèle que le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières présentées par des femmes a diminué de 3,8 pour cent en 1998-1999, mais qu'il a augmenté de 1,5 pour cent chez les hommes. La proportion de nouvelles demandes présentées par des femmes est d'environ un pour cent plus faible qu'en 1997-1998. Nous en concluons que la diminution de 3,8 pour cent des nouvelles demandes présentées par des femmes est due à une baisse importante (7,7 pour cent) du nombre de demandes qui ont suivi de longs épisodes d'emploi. Une analyse des secteurs industriels appuie cette conclusion, puisqu'on observe de fortes diminutions des nouvelles demandes de prestations dans les secteurs où les femmes sont très représentées, comme les finances et l'assurance, l'éducation, les services de santé et les services sociaux ainsi que les services gouvernementaux. L'augmentation du nombre de nouvelles demandes présentées par des hommes est en partie liée aux changements des secteurs où ils sont fortement représentés, particulièrement le secteur minier, l'industrie du gaz et du pétrole, et dans les industries saisonnières comme l'exploitation forestière, la sylviculture, la pêche et la trappe. L'analyse des demandes fréquentes révèle une diminution de 3,4 pour cent pour les hommes, et de 10,3 pour cent pour les femmes par rapport à 1997-1998. Nous en concluons que le fléchissement plus important chez les femmes correspond à la diminution des nouvelles demandes de prestations régulières, et qu'il est lié au fait qu'elles sont moins susceptibles de travailler dans des secteurs saisonniers.

Si l'on se penche sur les éléments de la réforme de l'assurance-emploi, nous constatons qu'environ 63 pour cent des prestataires qui ont reçu le supplément familial sont des femmes. Environ 16 pour cent des femmes prestataires d'assurance-emploi ont reçu ce supplément en 1998-1999, comparativement à 7,6 pour cent des prestataires de sexe masculin. Cette proportion est presque identique à celle de 1997-1998.

En ce qui concerne les projets pilotes des petites semaines, nous avons observé que les femmes ont présenté 61 pour cent des demandes se rapportant à des petites semaines au cours des projets initiaux, et qu'elles étaient deux fois plus nombreuses que les hommes à présenter des demandes de ce type. Nous en concluons que la plus forte participation des femmes dans ces projets est liée au fait qu'elles occupent plus souvent des emplois atypiques.

Notre analyse des prestations d'emploi et des mesures de soutien versées en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* révèle que les femmes représentent 43 pour cent des participants en 1998-1999, ce qui est légèrement supérieur à la proportion enregistrée au cours de l'année précédente. Nous constatons, de plus, que 64,2 pour cent des femmes avaient un dossier actif et que 15,5 pour cent avaient déjà présenté une demande. À l'échelle des provinces, nous avons observé que le taux de participation des femmes

était plus élevé que la moyenne nationale au Nouveau-Brunswick, à l'Île-du-Prince-Édouard, au Québec, en Ontario et au Manitoba. Par rapport à l'année précédente, nous observons dans l'ensemble une augmentation de la participation des femmes aux interventions de formation à long terme, mais une légère diminution de leur participation au travail autonome. En outre, la décision d'étendre l'admissibilité aux personnes qui ont reçu des prestations de maternité ou de congé parental au cours des 5 années antérieures a permis à 2 775 femmes d'accéder aux prestations d'emploi et mesures de soutien, auxquelles elles n'auraient pas eu droit autrement.

Enfin, pour cette période, nous obtenons des économies supplémentaires d'environ 95 millions de dollars. Les versements faits aux femmes ont diminué de 0,27 pour cent, ce qui représente 11 millions de dollars, et les versements aux hommes, de 1,38 pour cent, soit 84 millions de dollars.

V. RÉPERCUSSIONS SELON LE GROUPE D'ÂGE

Notre analyse du marché du travail nous a permis de constater que l'emploi des jeunes a connu sa plus forte croissance jamais enregistrée pour un exercice financier (+5,3 pour cent). L'analyse des prestations de revenu révèle de plus que les personnes de moins de 25 ans ont présenté 3,2 pour cent plus de nouvelles demandes de prestations régulières que l'année précédente, alors qu'entre 1995-1996 et 1997-1998, le nombre de demandes avait diminué de 27,2 pour cent. Nous avons aussi constaté que les demandes liées à des épisodes d'emploi courts ont diminué de 10,5 pour cent, et que les demandes liées à de plus longs épisodes ont augmenté de 3,2 pour cent. À notre avis, ces changements sont liés à la forte amélioration de la situation de l'emploi des jeunes observée au cours de l'exercice précédent, grâce à laquelle ils peuvent travailler plus longtemps dans un marché de l'emploi plus solide. Comme les jeunes ont tendance à occuper des emplois à court terme, l'augmentation du nombre d'emplois pourrait entraîner une augmentation des demandes de prestations d'assurance-emploi.

Dans la section qui présente les résultats des projets pilotes des petites semaines, nous constatons que le groupe des 15 à 24 ans ont présenté la moitié des demandes liées aux petites semaines (45 pour cent) au cours des projets pilotes initiaux. Dans le cadre du nouveau projet, les jeunes ont présenté 46 pour cent des demandes liées aux petites semaines.

Au chapitre de l'adaptation de la collectivité, nous avons fait remarquer que certains participants aux groupes de discussion jugent que la réforme a eu un effet positif sur le comportement des jeunes. Il semble aussi que les ressources pour les jeunes sont suffisantes dans la majorité des collectivités, ce qui constitue une amélioration par rapport aux conclusions de 1998.

VI. RÉPERCUSSIONS SELON LA PROVINCE

Tout au long du présent rapport, nous avons tenté, dans la mesure du possible, d'offrir plus d'informations sur les répercussions de l'assurance-emploi en les classant par province. L'analyse des demandes de prestations régulières révèle une forte variation entre les provinces et les territoires, ce qui reflète des situations différentes du marché de l'emploi; l'Ontario, le Québec et la Colombie-Britannique connaissent les diminutions les plus importantes (3,4 pour cent, 5,4 pour cent et 2,3 pour cent respectivement). La plupart des autres provinces et territoires connaissent une légère augmentation, et les plus importantes touchent l'Alberta, les Territoires du Nord-Ouest et la Saskatchewan (25,6 pour cent; 19,4 pour cent et 15,8 pour cent respectivement).

Pour mieux comprendre le changement des demandes de prestations, nous nous sommes penchés sur les variations de la durée des emplois assurés. Entre 1997-1998 et 1998-1999, la proportion des demandes liées à des emplois de courte durée a augmenté (+1,6 pour cent), et celle des demandes liées à des emplois de plus de six mois a diminué (-2,2 pour cent). La diminution du nombre de demandes liées à des longues périodes d'emploi assuré peut être le reflet d'une économie qui récupère et qui permet aux personnes qui travaillent de conserver leur emploi et d'éviter d'avoir à demander des prestations d'assurance-emploi. L'augmentation du nombre de demandes liées à des courtes périodes d'emploi assuré peut aussi refléter l'amélioration du marché du travail, ce qui permet aux personnes ayant peu d'expérience d'obtenir un emploi temporaire et d'accumuler suffisamment d'heures pour être admissibles aux prestations.

On observe d'importantes différences des tendances annuelles d'une province ou d'un territoire à l'autre. La Saskatchewan connaît une augmentation supérieure à la moyenne du nombre de personnes qui présentent des demandes liées à des emplois assurés de plus de six mois (+15 pour cent) et des demandes liées à un total d'heures très près du minimum exigé (+79 pour cent). Cela reflète l'absence de croissance de l'emploi. En Alberta, dans ces deux catégories, on a aussi observé une croissance supérieure à la moyenne (+27,7 pour cent des demandes liées à des emplois assurés de plus de 6 mois, +13,2 pour cent de demandes liées à un total d'heures très près du minimum exigé). Les données générales sur la croissance de l'emploi étaient positives pendant cette période, mais en Alberta les résultats sont probablement reliés aux changements cycliques de l'industrie des mines, du gaz et du pétrole.

On observe aussi des variations d'une province ou d'un territoire à l'autre au chapitre des nouvelles demandes présentées par des demandeurs fréquents. Pour comprendre ces variations, nous avons examiné les raisons pour lesquelles les gens ont perdu leur emploi pendant la période concernée. Les analyses des années précédentes nous portent à croire qu'il existe un lien direct entre les mises à pied temporaires et les nouvelles demandes présentées par des demandeurs fréquents. Ce lien est présent dans les résultats par province en 1998-1999. Par exemple, l'Alberta, la Saskatchewan et Terre-Neuve ont connu une augmentation du nombre de demandes fréquentes (7,9 pour cent, 5,4 pour cent et 3,5 pour cent, respectivement). Ces trois provinces ont aussi connu une augmentation des mises à pied temporaires. Dans les provinces où le nombre des demandes fréquentes a diminué, comme en Colombie-Britannique, au Québec et en Ontario (-8,6 pour cent, -7,9 pour cent et -7,7 pour cent respectivement), le nombre de mises à pied permanentes et temporaires a aussi chuté.

VII. RÉPERCUSSIONS SELON LE SECTEUR INDUSTRIEL

Entre 1997-1998 et 1998-1999, la plus forte croissance de l'emploi (10,2 pour cent) a été observée dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques, suivi par le secteur de la gestion, de l'administration et des autres services de soutien (8,8 pour cent), le secteur de la construction (6,4 pour cent) et le secteur de la santé et de l'aide sociale (4,5 pour cent). Par contre, le nombre d'emplois dans le secteur de la sylviculture, de la pêche, des mines, du gaz et du pétrole a diminué de 6 pour cent, et dans le secteur des services publics, de 2,2 pour cent.

La répartition des prestations par secteur industriel correspond aux variations du nombre d'emplois que l'on vient de décrire. Les prestations versées ont augmenté considérablement dans la plupart des industries saisonnières, et la plus forte hausse se rapporte à l'industrie de la pêche et du piégeage (+70 pour cent), suivie par

l'industrie des mines, du gaz et du pétrole (+52 pour cent). En même temps, les prestations versées ont diminué dans le secteur des finances et de l'assurance (-16,2 pour cent), des services de santé et des services sociaux (-10,4 pour cent), de l'éducation (-9,5 pour cent) et des services gouvernementaux (-7,4 pour cent).

En 1997, environ 694 000 personnes, qui ont gagné moins de 2 000 dollars et ont payé des cotisations d'assurance-emploi, ont obtenu un remboursement. Environ 17,2 pour cent de ces personnes travaillaient dans le commerce de détail, 13,6 pour cent dans l'industrie hôtelière ou l'industrie des aliments et boissons et 10,4 pour cent dans les autres secteurs de service.

VIII. ADAPTATION DES COLLECTIVITÉS

Nous avons étudié l'adaptation des collectivités à la réforme de l'assurance-emploi en menant une étude qualitative et quantitative dans 14 collectivités choisies, un peu partout au Canada. Nous constatons que le degré de connaissance et de compréhension des mesures d'assurance-emploi augmente constamment, et que les participants comprennent mieux le calcul des prestations d'assurance-emploi. Toutefois, une mauvaise compréhension des avantages qu'il y a à travailler tout en recevant des prestations indique qu'il faudrait mieux les faire connaître.

Les participants à des groupes de discussion ont indiqué que leur comportement sur le marché de l'emploi était plus influencé par la situation économique et la situation du marché de l'emploi que par la réforme de l'assurance-emploi. On a aussi des preuves supplémentaires que les travailleurs saisonniers adaptent leur régime de travail afin d'avoir accès à des prestations plus élevées.

Certains participants aux groupes de discussion jugent que la réforme a eu un effet positif sur les attitudes et le comportement des jeunes envers le travail. Cette année, les consultations révèlent que l'on considère que les ressources pour les jeunes sont suffisantes dans la majorité des collectivités, ce qui est une amélioration par rapport aux conclusions de 1998.

Quant à la capacité communautaire, on a signalé qu'un certain nombre d'aspects devraient être améliorés (p. ex., la coordination, la connaissance de ce qui est disponible et les lacunes au niveau des services et des resscurces). Selon les participants aux groupes de discussion, Développement des ressources humaines Canada devrait assumer une direction plus proactive et encourager le renforcement des capacités communautaires afin de promouvoir l'accès à toutes les ressources communautaires qui permettent d'augmenter l'employabilité.

IX. ADMINISTRATION DU RÉGIME

Nous avons analysé les changements de la structure financière ainsi que les efforts déployés pour faire la promotion d'un service utile et informatif à l'intention des Canadiens.

Depuis 1997, la *Loi sur l'assurance-emploi* exige que les employeurs et les employés paient des cotisations à compter du premier dollar gagné, jusqu'à un maximum annuel de 39 000 dollars. Cette mesure devait accroître le nombre des cotisants au régime. Les premières estimations indiquent une augmentation appréciable du niveau de cotisation des personnes qui gagnent 30 000 dollars et plus, dans des industries où un salaire hebdomadaire élevé est courant — particulièrement la construction, l'exploitation forestière et la sylviculture.

Pour réduire les effets de la cotisation prélevée à compter du premier dollar gagné pour les personnes à faible revenu, les cotisations sont remboursées à tous ceux

qui gagnent 2 000 dollars et moins dans un emploi assuré. Au total, en 1997, 693 950 personnes ont reçu un remboursement de leurs cotisations, ce qui représente environ 20 millions de dollars. Sur l'ensemble des personnes ayant reçu ce remboursement, la majorité (59 pour cent) sont des femmes et 42 pour cent avaient moins de 25 ans. Le commerce du détail, l'hôtellerie, l'industrie des aliments et boissons et l'industrie des autres services, secteurs typiquement composés de travailleurs à temps partiel, ont reçu 43 pour cent des remboursements.

Le Programme pour l'embauche de nouveaux travailleurs a accordé des remboursements de cotisations aux petites entreprises qui avaient à assumer une hausse des cotisations à l'assurance-emploi en 1997 et en 1998. En 1998, 30 000 nouvelles entreprises ont demandé un remboursement dans le cadre de ce programme. Le Programme fédéral pour l'embauche de jeunes travailleurs, un nouveau programme entré en vigueur en 1999, accorde un allégement des cotisations aux employeurs qui augmentent leur effectif de jeunes travailleurs en 1999 et en 2000.

Nous avons aussi analysé un certain nombre d'initiatives sur la qualité des services.

Un sondage mené auprès des employeurs a permis d'établir que la nouvelle approche des relevés d'emploi était moins complexe et moins coûteuse.

Pour répondre aux préoccupations soulevées pendant le processus de contrôle, on a modifié, en juin 1999, la règle administrative concernant les demandeurs qui ont fait, en toute bonne foi, des erreurs au moment de déclarer leur revenu. Grâce à cette mesure, les décideurs locaux auront toute la latitude nécessaire pour évaluer la situation des demandeurs qui n'ont pas déclaré tous leurs revenus.

On a aussi modifié la définition de la « période d'emploi ». Cela débouchera sur un nombre moins élevé de trop-payés aux prestataires par rapport aux périodes précédentes. Une étude détaillée de la nouvelle disposition sera réalisée à l'automne 2000.

X. ÉCONOMIES

La *Loi sur l'assurance-emploi* stipule que la Commission doit procéder à des contrôles et à des évaluations afin de savoir si la réforme a permis de réaliser les économies prévues. Nous nous attendons à ce que des économies résultent de la réduction des prestations de revenu, de l'augmentation des services d'aide aux prestataires et de la réduction du nombre de fraudes et de fausses déclarations.

En ce qui concerne les économies escomptées, les résultats s'appuient sur ceux du rapport de 1998, qui indiquait une diminution de 2 milliards de dollars, soit de 16 pour cent des prestations versées entre 1995-1996 et 1997-1998. On estime en outre que près de la moitié (de 5 à 10 pour cent) des changements constatés dans les prestations régulières versées pendant cette période découlaient de changements du marché du travail, et que l'autre moitié tenait à la réforme de l'assurance-emploi.

Pour 1998-1999, les résultats indiquent que l'arrivée du supplément familial, la disposition sur l'intensité et le gel du maximum de la rémunération assurable, en 1997-1998 et en 1998-1999, ont eu pour effet net de réduire les coûts de l'assurance-emploi; la diminution a été de 95 millions de dollars, ou de 0,94 pour cent des prestations versées. Les prestations versées aux hommes ont été réduites de 1,38 pour cent, ce qui représente 84 millions de dollars, et celles qui ont été versées aux femmes, de 0,27 pour cent, soit 11 millions de dollars.

En 1998-1999, les séances d'information de groupe ont permis de réaliser des

économies supplémentaires de 182 millions de dollars au Compte d'assurance-emploi; en même temps, les activités d'enquêtes et de contrôle ont permis de réaliser des économies totales de 702,7 millions de dollars résultant des trop-payés, des pénalités et des amendes. Cela représente une économie de 11,88 dollars pour chaque dollar consacré aux activités d'enquêtes et de contrôle en 1998-1999.

Annexes

ANNEXE 1

Éléments de la réforme

1.1 Éléments de la réforme - Partie I - Prestations de revenu

1.2 Éléments de la réforme - Partie II - Mesures actives

Éléments de la réforme
Partie I - Prestations de revenu

Élément	Argumentation
Réduction du maximum de la rémunération assurable (MRA)[1] • En 1996, le MRA est passé à 750 $ par semaine, soit 39 000 $ par année et il sera maintenu à ce niveau jusqu'à l'an 2000. Cela a ramené les prestations hebdomadaires maximales de 448 $, en 1995, et de 465 $, pendant les six premiers mois de 1996, à 413 $ (55 pour cent de 750 $).	• Le MRA était établi selon une formule qui tenait compte des augmentations moyennes de salaire sur une période de huit ans. Comme on a continué à prendre en considération les augmentations effrénées de l'inflation et des salaires des années 80 dans le calcul du MRA, ce dernier a augmenté plus rapidement que les salaires, de sorte que les prestations d'a.-e. sont devenues concurrentielles par rapport aux salaires dans certaines régions du pays et certains secteurs.
Réduction de la durée maximale de prestations[1] • À compter de juillet 1996, la durée maximale de prestations a été réduite de 50 à 45 semaines.	• La plupart des prestataires trouvent du travail dans les 40 premières semaines suivant le début des prestations. • Cette mesure touche seulement les travailleurs qui sont demeurés longtemps sur le marché du travail dans des régions où le taux de chômage est élevé.
Nouveaux venus sur le marché du travail ou personnes réintégrant la population active[1] • Depuis juillet 1996, le nombre de semaines que les nouveaux venus sur le marché du travail et les personnes réintégrant la population active doivent accumuler pour être admissibles aux prestations d'a.-e. a été porté de 20 à 26 semaines. À partir de janvier 1997, les 26 semaines ont été converties en 910 heures. • Ne s'applique qu'aux personnes qui n'ont pas travaillé ou ont très peu travaillé au cours des deux dernières années. Par contre, les travailleurs qui ont effectué au moins 490 heures de travail la première année d'emploi ne doivent satisfaire l'année suivante que la norme variable d'admissibilité de 420 à 700 heures. On considère comme du temps de travail les périodes de prestations d'a.-e., d'indemnité d'accident du travail, de prestations d'invalidité et de congé de maladie.	• Cette mesure prévient le cycle de la dépendance – en s'assurant que les travailleurs, surtout les jeunes, demeurent plus longtemps sur le marché du travail avant de toucher des prestations d'a.-e. • Elle remet les principes de l'assurance dans le régime : – il faut avoir versé un montant raisonnable de cotisations au régime avant de toucher des prestations. • Elle renforce la relation entre l'effort de travail et le droit aux prestations.
Calcul des prestations[1] • Les prestations hebdomadaires se calculent : en divisant la rémunération totale au cours de la période de 26 semaines qui précède l'établissement de la demande de prestations par le plus élevé des deux chiffres suivants : le nombre de semaines travaillées ou le dénominateur minimum de 14 à 22 (selon le taux de chômage régional). On multiplie le résultat obtenu par 55 pour cent pour déterminer le montant de la prestation hebdomadaire.	• Cette méthode de calcul incite les travailleurs à demeurer sur le marché du travail plus longtemps que le temps minimum requis pour avoir droit aux prestations (c.-à-d. au moins deux semaines de plus que selon l'ancienne norme d'admissibilité). • Elle incite les travailleurs à accepter un emploi durant les saisons « intermédiaires ». • Elle établit un meilleur rapport entre le flux des prestations et celui des gains normaux.

1.1

Éléments de la réforme
Partie I - Prestations de revenu (suite)

Élément	Argumentation
Système fondé sur les heures[1] • Depuis janvier 1997, l'admissibilité aux prestations d'a.-e. repose sur les heures plutôt que sur les semaines de travail. • Pour avoir droit aux prestations régulières, les prestataires doivent avoir accumulé de 420 à 700 heures au lieu des 12 à 20 semaines d'emploi assurables. • Pour être admissibles aux prestations spéciales, les prestataires doivent avoir effectué 700 heures de travail au lieu des 20 semaines assurables.	• Cette norme mesure plus exactement le temps travaillé. • Elle élimine les inégalités et les anomalies inhérentes au système fondé sur les semaines : – elle prend en considération l'intensité du régime de travail de certains employés; – sous le régime d'a.-c., 15 heures ou 50 heures comptaient comme une semaine de travail; – elle élimine le piège de l'emploi de 14 heures - en vertu du régime d'a.-c., les personnes qui travaillaient moins de 15 heures (que ce soit constamment ou de temps en temps) pour un seul employeur n'étaient pas assurées ou ne l'étaient que partiellement. • Elle est plus juste et plus équitable - c.-à-d. toutes les heures de travail comptent.
Supplément familial[1] • Les prestataires ayant des enfants et un revenu familial annuel ne dépassant pas 25 921 $ ont droit à un supplément à leurs prestations de base. • Le supplément familial a porté le taux de prestations maximum à 65 pour cent de la rémunération assurable en 1997, à 70 pour cent en 1998 et à 75 pour cent en 1999, et il atteindra 80 pour cent en l'an 2000.	• Cette mesure dirige de manière plus juste l'aide vers ceux qui en ont le plus besoin : – le taux de 60 pour cent en vertu du régime d'a.-c. n'était pas bien ciblé, de sorte qu'environ 45 pour cent des familles à faible revenu n'y étaient pas admissibles; – environ 30 pour cent de ceux qui ont touché le taux de 60 pour cent avaient des revenus familiaux de plus de 45 000 $.
Rémunération admissible d'un prestataire[1] • À compter de janvier 1997, les prestataires peuvent recevoir une rémunération de 50 $ ou 25 pour cent de leurs prestations hebdomadaires, le montant le plus élevé étant retenu.	• Cette mesure aide les prestataires à faible revenu. • Elle incite les prestataires à maintenir leur participation au marché du travail et à augmenter leurs gains provenant d'un emploi.
Remboursement des prestations (récupération fiscale)[1] • Le taux de recouvrement est de 0,30 $ pour chaque dollar de revenu net dépassant le seuil fixé. • Le seuil de recouvrement pour les prestataires ayant touché 20 semaines de prestations ou moins au cours des cinq dernières années est dorénavant fixé à 48 750 $ de revenu net au lieu de 63 750 $ (le niveau de remboursement demeure à 30 pour cent) • Pour les prestataires qui ont accumulé plus de 20 semaines de prestations au cours des cinq dernières années, le seuil est maintenant de 39 000 $ de revenu net. Le remboursement maximum varie entre 50 et 100 pour cent des prestations reçues.	• Cette mesure est plus juste et tient davantage compte des principes d'assurance que l'ancien régime. • Elle dissuade les personnes qui ont un revenu annuel élevé de recourir fréquemment à l'assurance-emploi.

Éléments de la réforme
Partie I - Prestations de revenu (suite)

Élément	Argumentation
Règle de l'intensité[1] • La règle de l'intensité réduit le taux de prestations d'un point de pourcentage pour chaque période de 20 semaines de prestations régulières reçues au cours des cinq années précédentes. • La réduction maximale est de cinq points de pourcentage.	• Cette règle apporte un élément de fixation de taux particuliers au régime, c.-à-d. que ceux qui utilisent très souvent le régime en assument davantage les coûts. • Elle dissuade le recours à l'a.-e. comme supplément régulier de revenu plutôt que comme assurance pour des périodes de perte imprévisible d'emploi, sans pour autant pénaliser excessivement les personnes qui touchent pendant longtemps ou fréquemment des prestations. • Elle crée un meilleur équilibre entre les cotisations versées et les prestations reçues.
Protection dès le premier dollar[2] • Depuis janvier 1997, tous les gains, à compter du premier dollar gagné, sont assurables, jusqu'à concurrence du MRA annuel. On ne tient plus compte des minima et des maxima hebdomadaires dans la détermination de la rémunération assurable.	• Cette mesure crée un système plus équitable et plus équilibré puisque tout travail compte. • Elle diminue considérablement la paperasserie pour les employeurs.
Remboursement des cotisations [2] • Débutant en 1997, les travailleurs dont les revenus d'emploi n'excèdent pas 2 000 $ sont admissibles à un remboursement de leurs cotisations.	• Cette mesure aide les travailleurs qui doivent maintenant cotiser, mais qui n'ont pas suffisamment d'heures de travail pour être admissibles aux prestations.
Imposition de peines plus sévères en cas de fraude[3] • Depuis juillet 1996, les employeurs et les prestataires ayant commis des fraudes s'exposent à des pénalités plus sévères. • Depuis janvier 1997, les prestataires qui ont commis une fraude après juin 1996 doivent satisfaire à des normes d'admissibilité plus sévères.	• Cette mesure vise à protéger l'intégrité du régime d'a.-e.

1. Pour plus d'informations, voir chapitre 2
2. Pour plus d'informations, voir chapitre 5
3. Pour plus d'informations, voir chapitre 6

1.2

Éléments de la réforme
Partie II - Mesures actives

Prestations d'emploi
Les Subventions salariales ciblées sont offertes aux employeurs pendant une certaine période pour qu'ils engagent des personnes qui risquent d'être victimes de chômage de longue durée ou qui doivent surmonter des obstacles à l'emploi. *Les Suppléments de rémunération ciblés* permettent à des bénéficiaires de l'assurance-emploi ou à des chômeurs chroniques de prendre un emploi peu rémunéré. Comme elles peuvent compter temporairement sur un supplément de rémunération, des personnes qui n'auraient pas accepté un emploi peu rémunéré peuvent réintégrer le marché du travail. *L'Aide au travail indépendant* incite les chômeurs à créer leur propre emploi en leur procurant un soutien financier et des conseils sur la planification d'entreprise. *Les Partenariats pour la création d'emplois* sont des projets réalisés en partenariat avec les provinces et territoires. Ils offrent une expérience de travail et des possibilités d'emploi tout en répondant aux besoins régionaux. *L'Amélioration des compétences, accordée* en vertu d'une entente conclue avec les provinces et les territoires, aident les prestataires à subvenir à leurs besoins pendant qu'ils améliorent leurs compétences en vue de leur retour sur le marché du travail.
Mesures de soutien
Les Services d'aide à l'emploi aident des organismes communautaires à fournir aux chômeurs des services d'emploi comme le counselling. *Les Partenariats du marché du travail* incitent et aident les employeurs, les salariés, les associations patronales et les collectivités à mieux faire face aux besoins en ressources humaines et à mettre en œuvre les mesures d'aide à l'adaptation de la main-d'œuvre. *La Recherche et l'innovation* permettent de trouver de meilleurs moyens d'aider les gens à se préparer pour un emploi ou à conserver leur emploi et à être des membres productifs de la population active.
Observations : 1. Les mesures actives adoptées, en vertu de la partie II, par les provinces et les territoires dans le cadre des PEMS portent divers noms et leurs conception et mode de prestations dépendent des provinces. 2. Le nom de programme « Amélioration des compétences » remplace « Prêts et subventions de perfectionnement » depuis juillet 1999.

ANNEXE 2

Tableaux des données sur les prestations de revenu

2.1 Taux de chômage selon la région économique (a.-e.)

2.2 Toutes les prestations de revenu

2.3 Total des prestations de revenu par secteur d'activité

2.4 Prestations régulières

2.5 Distribution des demandes de prestations régulières selon la durée de l'emploi assurable

2.6 Changements dans la durée de l'emploi assurable

2.7 Prestations de pêcheur

2.8 Prestataires fréquents

2.9 Total des prestations spéciales

2.10 Prestations de maternité

2.11 Prestations parentales (parents biologiques)

2.12 Prestations parentales (parents adoptifs)

2.13 Prestations de maladie

2.14 Supplément familial (SF)

2.15 Prestataires ayant un emploi

2.16 Remboursement des prestations (récupération fiscale)

2.17 Règle de l'intensité

2.18 Études d'évaluation sur les prestations d'assurance-emploi

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

2.1

Taux de chômage selon la région économique (a.-e.)

Régions (a.-e.) par province/territoire	Juin 1997	Sept. 1997	Déc. 1997	Mars 1998	Juin 1998	Sept. 1998	Déc. 1998	Mars 1999
Terre-Neuve								
St. John's	14,3	13,7	13,8	13,0	11,9	12,1	11,4	10,1
Terre-Neuve/Labrador	23,0	21,6	20,3	20,4	19,8	22,5	22,5	20,4
Île-du-Prince-Édouard								
Île-du-Prince-Édouard	15,7	14,0	14,0	14,1	13,6	13,2	14,4	15,2
Nouvelle-Écosse								
Nouvelle-Écosse - Est	23,5	18,3	16,1	17,5	17,6	19,3	21,5	19,1
Nouvelle-Écosse - Centre	13,0	13,7	13,7	10,9	11,3	11,7	11,3	11,7
Halifax	9,5	8,5	9,2	7,5	7,6	7,4	7,2	7,2
Kings	12,6	12,2	11,3	10,7	9,4	11,0	10,3	8,5
Yarmouth	13,5	12,5	13,2	14,2	13,8	12,7	13,0	12,6
Nouveau-Brunswick								
Fredericton-Moncton-St John	11,1	10,7	10,2	10,2	10,1	8,3	8,5	8,5
Restigouche/Charlotte	16,2	14,1	15,3	16,3	16,0	15,6	15,4	14,6
Québec								
Québec - Est	18,3	18,2	19,1	16,9	17,4	18,1	14,8	13,6
Québec	10,2	10,9	10,1	9,3	9,0	8,4	8,1	8,0
Trois-Rivières	14,3	15,0	14,1	12,0	13,9	12,6	13,7	12,8
Québec Centre Sud	8,3	7,2	7,1	6,1	7,0	8,9	7,0	7,4
Sherbrooke	11,2	12,5	12,7	12,5	11,0	11,4	9,5	9,9
Montérégie	10,0	9,1	8,6	9,0	7,6	8,3	8,6	8,8
Montréal	11,4	11,1	10,1	9,8	9,5	10,3	9,3	9,5
Québec - Centre	11,6	12,2	12,0	11,0	12,4	11,6	11,7	10,8
Québec - Ouest	15,4	15,5	16,6	18,5	17,8	16,4	14,4	14,3
Québec - Nord	17,2	18,5	18,7	18,1	18,3	17,6	18,1	15,4
Hull	9,9	8,8	9,9	10,4	11,2	9,1	8,5	6,1
Chicoutimi-Jonquière	12,5	12,5	13,0	13,8	14,0	12,0	11,1	10,5
Ontario								
Ottawa	9,0	9,3	8,4	6,6	5,8	6,5	5,9	5,9
Ontario - Est	11,1	9,3	9,3	8,3	6,7	7,7	8,5	8,0
Ontario - Centre-Nord	11,9	9,9	10,0	10,2	9,3	7,6	7,2	7,4
Oshawa	9,2	7,2	7,9	8,0	7,4	7,9	6,5	6,4
Toronto	8,0	7,7	8,0	7,5	6,9	6,9	6,8	6,2
Hamilton	6,6	6,3	6,1	5,3	5,4	4,6	5,5	5,0
St. Catharines	10,6	10,0	9,0	7,5	9,0	7,9	6,7	6,7
London	7,5	7,8	7,8	6,7	6,2	5,9	6,0	6,9
Niagara	9,4	10,4	10,5	8,6	8,3	9,1	7,6	6,9
Windsor	9,3	9,2	9,2	8,1	8,1	10,0	9,0	7,2
Kitchener	7,4	7,3	7,1	6,9	6,4	6,9	6,0	6,5
Huron	10,9	9,4	6,7	8,8	7,7	9,0	8,9	6,0
Ontario - Centre-sud	7,1	7,0	6,4	5,2	5,5	6,0	5,1	5,2
Sudbury	9,1	8,5	9,9	11,3	11,4	10,9	11,9	10,4

2.1

Taux de chômage selon la région économique (a.-e.)

Régions (a.-e.) par province/territoire	Juin 1997	Sept. 1997	Déc. 1997	Mars 1998	Juin 1998	Sept. 1998	Déc. 1998	Mars 1999
Terre-Neuve								
St. John's	14,3	13,7	13,8	13,0	11,9	12,1	11,4	10,1
Terre-Neuve/Labrador	23,0	21,6	20,3	20,4	19,8	22,5	22,5	20,4
Île-du-Prince-Édouard								
Île-du-Prince-Édouard	15,7	14,0	14,0	14,1	13,6	13,2	14,4	15,2
Nouvelle-Écosse								
Nouvelle-Écosse - Est	23,5	18,3	16,1	17,5	17,6	19,3	21,5	19,1
Nouvelle-Écosse - Centre	13,0	13,7	13,7	10,9	11,3	11,7	11,3	11,7
Halifax	9,5	8,5	9,2	7,5	7,6	7,4	7,2	7,2
Kings	12,6	12,2	11,3	10,7	9,4	11,0	10,3	8,5
Yarmouth	13,5	12,5	13,2	14,2	13,8	12,7	13,0	12,6
Nouveau-Brunswick								
Fredericton-Moncton-St John	11,1	10,7	10,2	10,2	10,1	8,3	8,5	8,5
Restigouche/Charlotte	16,2	14,1	15,3	16,3	16,0	15,6	15,4	14,6
Québec								
Québec - Est	18,3	18,2	19,1	16,9	17,4	18,1	14,8	13,6
Québec	10,2	10,9	10,1	9,3	9,0	8,4	8,1	8,0
Trois-Rivières	14,3	15,0	14,1	12,0	13,9	12,6	13,7	12,8
Québec Centre Sud	8,3	7,2	7,1	6,1	7,0	8,9	7,0	7,4
Sherbrooke	11,2	12,5	12,7	12,5	11,0	11,4	9,5	9,9
Montérégie	10,0	9,1	8,6	9,0	7,6	8,3	8,6	8,8
Montréal	11,4	11,1	10,1	9,8	9,5	10,3	9,3	9,5
Québec - Centre	11,6	12,2	12,0	11,0	12,4	11,6	11,7	10,8
Québec - Ouest	15,4	15,5	16,6	18,5	17,8	16,4	14,4	14,3
Québec - Nord	17,2	18,5	18,7	18,1	18,3	17,6	18,1	15,4
Hull	9,9	8,8	9,9	10,4	11,2	9,1	8,5	6,1
Chicoutimi-Jonquière	12,5	12,5	13,0	13,8	14,0	12,0	11,1	10,5
Ontario								
Ottawa	9,0	9,3	8,4	6,6	5,8	6,5	5,9	5,9
Ontario - Est	11,1	9,3	9,3	8,3	6,7	7,7	8,5	8,0
Ontario - Centre-Nord	11,9	9,9	10,0	10,2	9,3	7,6	7,2	7,4
Oshawa	9,2	7,2	7,9	8,0	7,4	7,9	6,5	6,4
Toronto	8,0	7,7	8,0	7,5	6,9	6,9	6,8	6,2
Hamilton	6,6	6,3	6,1	5,3	5,4	4,6	5,5	5,0
St. Catharines	10,6	10,0	9,0	7,5	9,0	7,9	6,7	6,7
London	7,5	7,8	7,8	6,7	6,2	5,9	6,0	6,9
Niagara	9,4	10,4	10,5	8,6	8,3	9,1	7,6	6,9
Windsor	9,3	9,2	9,2	8,1	8,1	10,0	9,0	7,2
Kitchener	7,4	7,3	7,1	6,9	6,4	6,9	6,0	6,5
Huron	10,9	9,4	6,7	8,8	7,7	9,0	8,9	6,0
Ontario - Centre-sud	7,1	7,0	6,4	5,2	5,5	6,0	5,1	5,2
Sudbury	9,1	8,5	9,9	11,3	11,4	10,9	11,9	10,4

2.1

Taux de chômage selon la région économique (a.-e.) (suite)

Régions (a.-e.) par province/territoire	Juin 1997	Sept. 1997	Déc. 1997	Mars 1998	Juin 1998	Sept. 1998	Déc. 1998	Mars 1999
Thunder Bay	9,3	8,7	10,2	10,6	9,2	9,0	8,9	8,9
Ontario Nord	14,9	14,0	14,8	16,4	16,3	15,1	15,0	14,2
Manitoba								
Winnipeg	7,4	7,4	6,9	5,6	5,7	5,9	5,8	5,6
Manitoba - Sud	6,1	5,4	6,0	6,2	5,9	6,1	6,2	5,7
Manitoba - Nord	19,6	20,2	20,1	21,2	22,6	25,1	24,0	21,5
Saskatchewan								
Regina	6,2	6,0	6,0	4,6	5,1	5,4	6,2	6,0
Saskatoon	7,4	7,1	6,6	6,8	6,9	8,2	6,8	6,9
Saskatchewan - Sud	6,3	6,1	6,0	6,1	6,5	6,9	7,0	7,6
Saskatchewan - Nord	12,1	12,7	13,4	12,8	15,6	16,3	14,9	12,9
Alberta								
Calgary	6,3	6,0	5,6	4,6	5,0	5,5	5,9	5,2
Edmonton	6,9	6,6	6,7	6,5	6,1	6,1	6,6	6,1
Alberta	6,4	6,5	6,7	6,9	6,9	7,4	7,5	7,8
Colombie-Britannique								
C.-B. - Intérieur Sud	8,8	9,0	8,6	10,1	9,2	9,6	9,2	9,4
Vancouver	9,0	8,7	8,6	9,0	9,1	8,1	6,8	7,3
Victoria	8,4	8,1	8,7	9,5	9,6	9,7	8,2	6,6
C.-B. - Côte Sud	9,4	10,3	10,1	12,1	10,5	8,8	9,5	9,4
C.-B. - Nord	9,9	10,3	12,2	13,1	12,6	13,3	14,2	13,3
Yukon/T.N.-O.								
Yukon/T.N.-O.[1]	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0
Canada	**9,1**	**9,0**	**8,6**	**8,5**	**8,4**	**8,7**	**8,4**	**8,1**

Source : Enquête sur la population active

Les régions ombragées ont participé aux projets initiaux d'ajustement concernant les petites semaines, ainsi que les régions de Hull (Québec) et de Sudbury (Ontario).

Note : 1. Pour le Yukon/T.N.-O., le taux est fixé à 25 pour cent aux fins de l'assurance-emploi.

2.1

Taux de chômage selon la région économique (a.-e.) (suite)

Régions (a.-e.) par province/territoire	Juin 1997	Sept. 1997	Déc. 1997	Mars 1998	Juin 1998	Sept. 1998	Déc. 1998	Mars 1999
Thunder Bay	9,3	8,7	10,2	10,6	9,2	9,0	8,9	8,9
Ontario Nord	**14,9**	**14,0**	**14,8**	**16,4**	**16,3**	**15,1**	**15,0**	**14,2**
Manitoba								
Winnipeg	7,4	7,4	6,9	5,6	5,7	5,9	5,8	5,6
Manitoba - Sud	6,1	5,4	6,0	6,2	5,9	6,1	6,2	5,7
Manitoba - Nord	**19,6**	**20,2**	**20,1**	**21,2**	**22,6**	**25,1**	**24,0**	**21,5**
Saskatchewan								
Regina	6,2	6,0	6,0	4,6	5,1	5,4	6,2	6,0
Saskatoon	7,4	7,1	6,6	6,8	6,9	8,2	6,8	6,9
Saskatchewan - Sud	6,3	6,1	6,0	6,1	6,5	6,9	7,0	7,6
Saskatchewan - Nord	**12,1**	**12,7**	**13,4**	**12,8**	**15,6**	**16,3**	**14,9**	**12,9**
Alberta								
Calgary	6,3	6,0	5,6	4,6	5,0	5,5	5,9	5,2
Edmonton	6,9	6,6	6,7	6,5	6,1	6,1	6,6	6,1
Alberta	6,4	6,5	6,7	6,9	6,9	7,4	7,5	7,8
Colombie-Britannique								
C.-B. - Intérieur Sud	**8,8**	**9,0**	**8,6**	**10,1**	**9,2**	**9,6**	**9,2**	**9,4**
Vancouver	9,0	8,7	8,6	9,0	9,1	8,1	6,8	7,3
Victoria	8,4	8,1	8,7	9,5	9,6	9,7	8,2	6,6
C.-B. - Côte Sud	**9,4**	**10,3**	**10,1**	**12,1**	**10,5**	**8,8**	**9,5**	**9,4**
C.-B. - Nord	**9,9**	**10,3**	**12,2**	**13,1**	**12,6**	**13,3**	**14,2**	**13,3**
Yukon/T.N.-O.								
Yukon/T.N.-O.[1]	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0
Canada	**9,1**	**9,0**	**8,6**	**8,5**	**8,4**	**8,7**	**8,4**	**8,1**

Source : Enquête sur la population active

Les régions ombragées ont participé aux projets initiaux d'ajustement concernant les petites semaines, ainsi que les régions de Hull (Québec) et de Sudbury (Ontario).

Note : 1. Pour le Yukon/T.N.-O., le taux est fixé à 25 pour cent aux fins de l'assurance-emploi.

Toutes les prestations de revenu

	Nouvelles demandes			Prestations hebdomadaires moyennes			Montants versés[1]		
	1998-99 (milliers)	Écart en % 1997-98 à 1998-99	Écart en % 1995-96 à 1997-98[2]	1998-99	Écart en % 1997-98 à 1998-99	Écart en % 1995-96 à 1997-98[2]	1998-99 (millions $)	Écart en % 1997-98 à 1998-99	Écart en % 1995-96 à 1997-98[2]
Province/Territoire									
Terre-Neuve	88	8,6	-5,9	265	0,1	-3,0	591,4	6,9	-6,3
Île-du-Prince-Édouard	24	1,7	-2,6	253	0,9	-3,5	149,5	1,5	-6,6
Nouvelle-Écosse	86	-1,5	-11,8	262	1,8	-1,2	489,4	2,8	-16,7
Nouveau-Brunswick	95	0,1	-8,6	256	0,3	-3,3	566,7	4,0	-15,1
Québec	558	-5,4	-11,1	272	1,1	0,5	3 091,8	-2,7	-16,3
Ontario	486	-1,5	-19,3	296	2,2	0,4	2 595,4	-5,8	-15,9
Manitoba	58	5,3	-15,2	267	3,1	1,1	272,4	4,1	-16,8
Saskatchewan	48	14,6	-17,7	282	4,6	3,2	240,6	23,4	-19,4
Alberta	149	20,0	-21,2	302	5,5	1,8	752,0	28,4	-31,5
Colombie-Britannique	236	0,1	-9,9	298	0,6	0,1	1 357,8	6,9	-11,3
Territoires du Nord-Ouest	4	13,0	s/o	342	2,2	s/o	29,0	16,4	s/o
Yukon	3	-12,0	s/o	336	-1,6	s/o	24,6	7,4	s/o
Sexe									
Hommes	1 015	1,6	-13,9	314	1,4	-0,8	6 100,7	4,0	-17,8
Femmes	819	-1,7	-13,9	245	2,1	1,3	4 059,7	-2,1	-13,6
Âge									
Moins de 25 ans	246	3,4	-20,9	227	4,6	2,0	1 050,3	6,7	-22,8
25 à 44	1 091	-0,5	-15,2	292	2,2	-0,5	6 252,4	0,6	-17,5
45 à 54	334	0,7	-6,3	292	0,9	-1,1	1 865,1	2,1	-9,3
55 ans et plus	163	-2,1	-8,1	284	0,1	-0,6	992,7	0,6	-11,6
Recours à l'a.-e.									
Nouveaux prestataires[3]	657	6,1	-10,0	272	1,5	1,8	3 672,3	5,2	-11,0
Prestataires occasionnels[4]	556	-0,7	-20,2	273	4,0	0,9	2 900,4	0,8	-21,4
Prestataires fréquents[5]	621	-5,0	-11,7	304	1,2	-2,6	3 587,8	-1,5	-16,3
Total national	1 835	0,1	-13,9	283	1,9	0,0	10 160,4	1,5	-16,1

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

Notes :
1. Les montants versés représentent les prestations régulières, de pêcheur, spéciales (maladie, de maternité, parentales/d'adoption), d'emploi (art. 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*) et 16 millions de dollars en prestations de travail partagé. Ils n'incluent pas les paiements faits en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
2. Avant 1997-1998, les données du Yukon et des T.N.-O. étaient combinées avec celles de l'Alberta et de la C.-B. respectivement.
3. On entend par nouveau prestataire, une personne pour laquelle aucune période de prestations régulières n'a été établie au cours des cinq dernières années.
4. On entend par prestataire occasionnel, une personne qui a eu moins de trois demandes actives au cours des cinq années qui ont précédé l'établissement de sa période de prestations actuelle.
5. On entend par prestataire fréquent, une personne qui a eu au moins trois demandes actives au cours des cinq années qui ont précédé l'établissement de sa période de prestations actuelle.

2.3

Total des prestations de revenu par secteur d'activité

Secteur d'activité	1998-99 (millions $)	Écart en % entre 1997-98 et 1998-99	Écart en % entre 1995-96 et 1997-98
Primaire			
Agriculture	226	4,2	-17,2
Pêche et piégage	116	70,4	-12,9
Pêche (travail indépendant)[1]	238	1,8	1,2
Exploitation forestière et foresterie	327	11,9	-5,9
Exploitation minière	252	52,2	-10,3
Fabrication	1 679	1,9	-18,8
Construction	1 581	1,4	-21,4
Transport, entreposage et communications			
Transport et entreposage	415	2,0	-8,3
Communications	184	-10,1	-2,9
Commerce			
Commerce de gros	656	9,1	8,2
Commerce de détail	716	-3,4	-22,0
Finances, assurances et immobilier			
Finances et assurances	236	-16,2	2,5
Immobilier	128	7,7	-18,7
Services communautaires, commerciaux et personnels			
Services commerciaux	668	9,9	-11,0
Éducation	485	-9,5	-13,6
Santé et services sociaux	591	-10,4	-14,5
Hébergement et restauration	472	-4,3	-10,6
Autres services	682	8,2	-15,2
Administration publique			
Services gouvernementaux[2]	375	-7,4	-46,7
Non classés	134	-7,9	-4,0
Tous les secteurs	10 160	1,5	-16,1

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

Notes :
1. Comprend les prestations de pêcheur indépendant et tous les autres types de prestations versées à ces prestataires, p. ex., les prestations spéciales et les prestations d'emploi (partie I).
2. L'écart en pourcentage au chapitre des prestations versées pourrait être inférieur à ce qui est indiqué en raison des changements apportés au processus d'attribution des codes de classification à ce secteur, en 1996, 1997, et 1998.

Prestations régulières

	Nouvelles demandes			Prestations hebdomadaires moyennes			Montants versés[1]		
	1998-99 (milliers)	Écart en % entre 1997-98 et 1998-99	Écart en % entre 1995-96 et 1997-98	1998-99	Écart en % entre 1997-98 et 1998-99	Écart en % entre 1995-96 et 1997-98	1998-99 (millions $)	Écart en % entre 1997-98 et 1998-99	Écart en % entre 1995-96 et 1997-98
Province/Territoire									
Terre-Neuve	72	7,7	-10,0	256	-0,9	-2,7	453,8	4,6	-10,0
Île-du-Prince-Édouard	21	0,6	-1,8	242	0,7	-2,2	116,0	2,6	-7,0
Nouvelle-Écosse	71	-1,0	-14,1	256	3,1	-0,3	381,3	5,3	-19,0
Nouveau-Brunswick	84	0,1	-11,1	253	0,1	-3,1	479,0	3,5	-17,0
Québec	485	-5,4	-14,0	272	0,9	0,8	2 536,7	-4,5	-17,0
Ontario	366	-3,4	-23,7	297	2,5	1,1	1 799,4	-8,8	-19,0
Manitoba	44	4,3	-20,0	272	4,5	1,8	192,3	6,5	-22,0
Saskatchewan	38	15,8	-22,6	289	4,4	5,2	181,1	28,4	-24,0
Alberta	116	25,6	-29,8	310	6,4	3,1	546,9	39,1	-41,0
Colombie-Britannique	186	-2,3	-13,0	299	0,7	0,4	1 023,7	6,4	-13,0
Territoires du Nord-Ouest	3	19,4	-23,2	338	1,0	3,1	21,7	24,8	-19,2
Yukon	3	-11,3	2,2	338	-1,6	4,7	21,8	13,1	0,7
Sexe									
Hommes	906	1,5	-16,2	313	1,4	-0,7	5 300,4	3,4	-19,0
Femmes	582	-3,8	-19,5	235	1,8	2,0	2 453,3	-5,3	-18,0
Âge									
Moins de 25 ans	196	3,2	-27,2	231	4,9	3,1	763,0	5,9	-28,0
25 à 44	859	-1,2	-19,3	290	2,3	-0,1	4 490,1	-0,5	-21,0
45 à 54	294	0,0	-8,0	293	0,9	-1,1	1 627,2	1,5	-10,0
55 ans et plus	140	-3,7	-9,6	284	0,0	-0,2	873,4	-0,8	-12,0
Recours à l'a.-e.									
Nouveaux prestataires[2]	433	6,4	-16,9	266	1,8	3,6	2 264,3	4,5	-15,0
Prestataires occasionnels[3]	470	-1,0	-23,7	273	3,9	1,1	2 285,3	-0,2	-24,0
Prestataires fréquents[4]	585	-5,0	-12,7	302	1,2	-2,4	3 204,1	-1,7	-17,0
Total national	1 488	-0,6	-17,6	282	1,9	0,5	7 753,7	0,5	-19,0

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

Notes :
1. Les montants versés représentent la somme des prestations régulières y compris le supplément familial.
2. On entend par nouveau prestataire, une personne pour laquelle aucune période de prestations n'a été établie au cours des cinq années précédentes.
3. On entend par prestataire occasionnel, une personne qui a eu moins de trois demandes actives au cours des cinq années qui ont précédé l'établissement de sa période de prestations actuelle.
4. On entend par prestataire fréquent, une personne qui a eu au moins trois demandes actives au cours des cinq années qui ont précédé l'établissement de sa période de prestations actuelle.

Distribution des demandes de prestations régulières[1] selon la durée de l'emploi assurable

	Nouvelles demandes 1998-99			Écart en pourcentage[2] 1997-98 et 1998-99			Écart en pourcentage 1995-96 et 1997-98		
	Durée de l'emploi assurable			Durée de l'emploi assurable			Durée de l'emploi assurable		
	Égale ou près de la norme min. d'adm.	Supérieure à la norme, moins de 6 mois	Plus de 6 mois	Égale ou près de la norme min. d'adm.	Supérieure à la norme, moins de 6 mois	Plus de 6 mois	Égale ou près de la norme min. d'adm.	Supérieure à la norme, moins de 6 mois	Plus de 6 mois
Province/Territoire									
Terre-Neuve	9 710	18 670	43 840	7,5	10,3	6,7	-56,4	-12,5	19,2
Île-du-Prince-Édouard	2 230	4 360	13 960	1,4	-11,4	4,9	-66,0	-17,0	58,6
Nouvelle-Écosse	5 240	14 080	51 310	-6,9	5,0	-1,9	-59,4	-36,9	9,0
Nouveau-Brunswick	6 390	20 030	57 220	-10,1	3,8	0,1	-70,8	-24,8	29,9
Québec	26 430	82 200	376 530	-2,3	3,9	-7,4	-47,2	-42,1	-0,4
Ontario	13 830	52 410	300 070	10,5	7,7	-5,7	-41,7	-48,0	-16,8
Manitoba	1 860	7 370	34 720	18,5	15,5	1,6	-52,0	-49,2	-7,2
Saskatchewan	1 450	5 670	30 920	79,0	9,9	15,0	-62,1	-50,9	-9,8
Alberta	3 420	15 650	96 980	13,2	16,4	27,7	-52,1	-53,3	-21,3
Colombie-Britannique	8 900	31 770	145 340	-4,9	6,6	-3,9	-36,2	-36,9	-3,6
Territoires du Nord-Ouest	260	430	2 270	73,3	22,9	14,6	-42,3	-59,3	-6,2
Yukon	130	390	2 000	18,2	-17,0	-11,5	-54,2	-40,5	29,1
Sexe									
Hommes	43 670	143 210	718 940	-3,4	3,3	1,5	-56,3	-46,0	0,4
Femmes	36 180	109 820	436 220	8,4	10,6	-7,7	-45,9	-32,3	-13,1
Âge									
Moins de 25 ans	8 310	31 950	155 340	-10,5	7,4	3,2	-58,0	-59,4	-8,8
25 à 44	45 170	139 420	674 160	-0,4	3,6	-2,1	-53,4	-41,5	-8,1
45 à 54	17 080	52 620	223 820	10,5	12,3	-3,2	-45,8	-28,3	2,7
55 ans et plus	9 290	29 040	101 840	9,7	8,6	-7,8	-50,2	-22,6	0,8
Recours à l'a.-e.									
Nouveaux prestataires[3]	7 320	44 910	380 790	25,1	45,0	2,9	-30,8	-63,7	-6,6
Prestataires occasionnels[4]	29 890	80 700	359 540	6,3	6,3	-3,1	-41,9	-43,0	-15,9
Prestataires fréquents[5]	42 640	127 420	414 830	-4,4	-2,8	-5,7	-58,8	-29,1	6,8
Total national	79 850	253 030	1 155 160	1,6	6,3	-2,2	-52,4	-41,0	-5,5

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

Notes :
1. Pour des renseignements sur les prestations régulières, voir l'annexe 2.4.
2. D'après les mises à jour des données de 1997-1998.
3. On entend par nouveau prestataire, une personne pour laquelle aucune période de prestations n'a été établie au cours des cinq dernières années.
4. On entend par prestataire occasionnel, une personne qui a eu moins de trois demandes actives au cours des cinq années qui ont précédé l'établissement de sa période de prestations actuelle.
5. On entend par prestataire fréquent, une personne qui a eu au moins trois demandes actives au cours des cinq années qui ont précédé l'établissement de sa période de prestations actuelle.

Changement dans la durée de l'emploi assurable

	Satisfait ou satisfait presque à la norme minimale d'admissibilité						
	Norme minimale[1]	Minimum + 1 semaine[2]	Minimum + 2 semaines[3]	Total	Minimum + 2 semaines à six mois	Plus de 6 mois	Total
Nombre de demandes de prestations régulières							
1995-1996	76 330	46 080	42 630	165 040	403 190	1 249 530	1 817 760
1996-1997	48 140	35 980	46 300	130 420	307 940	1 178 320	1 616 680
1997-1998	29 430	25 140	24 000	78 570	237 950	1 181 190	1 497 710
1998-1999	31 330	24 430	24 090	79 850	253 030	1 155 160	1 488 040
Écart (%) - année précédente							
1996-1997	-36,9	-21,9	8,6	-21,0	-23,6	-5,7	-11,1
1997-1998	-38,9	-30,1	-48,2	-39,8	-22,7	0,2	-7,4
1998-1999	6,5	-2,8	0,4	1,6	6,3	-2,2	-0,6
% de toutes les demandes							
1995-1996	4,2	2,5	2,3	9,1	22,2	68,7	100,0
1996-1997	3,0	2,2	2,9	8,1	19,0	72,9	100,0
1997-1998	2,0	1,7	1,6	5,2	15,9	78,9	100,0
1998-1999	2,1	1,6	1,6	5,4	17,0	77,6	100,0
Écart en % - entre 1997-98 et 1998-99							
Hommes	-0,4	-6,9	-3,2	-3,4	3,3	1,5	1,5
Femmes	15,4	3,0	5,1	8,4	10,6	-7,7	-3,8
Moins de 25 ans	2,2	-18,6	-15,5	-10,5	7,4	3,2	3,2
25 à 44	4,6	-6,2	-0,4	-0,4	3,6	-2,1	-1,2
45 à 54	11,5	10,8	8,9	10,5	12,3	-3,2	0,0
55 et plus	11,0	10,1	7,6	9,7	8,6	-7,8	-3,7
Total	6,5	-2,8	0,4	1,6	6,3	-2,2	-0,6
Écart en % - entre 1995-96 et 1997-98							
Hommes	-64,4	-48,7	-50,3	-56,3	-46,0	0,4	-16,2
Femmes	-56,7	-39,9	-31,9	-45,9	-32,3	-13,1	-19,5
Moins de 25 ans	-66,5	-50,1	-52,9	-58,0	-59,4	-8,8	-27,2
25 à 44	-63,2	-44,6	-44,8	-53,4	-41,5	-8,1	-19,3
45 à 54	-53,9	-41,6	-35,8	-45,8	-28,3	2,7	-8,0
55 et plus	-57,5	-50,2	-36,9	-50,2	-22,6	0,8	-9,6
Total	-61,4	-45,4	-43,7	-52,4	-41,0	-5,5	-17,6
Changement dans la proportion des demandes entre 1997-98 et 1998-99[4]							
Terre-Neuve	0,4	0,0	-0,5	0,0	0,6	-0,6	s/o
Île-du-Prince-Édouard	1,0	-0,7	-0,2	0,1	-2,9	2,8	s/o
Nouvelle-Écosse	-0,2	-0,3	0,0	-0,5	1,1	-0,7	s/o
Nouveau-Brunswick	0,0	-0,4	-0,4	-0,9	0,9	0,0	s/o
Québec	0,1	0,0	0,1	0,2	1,5	-1,7	s/o
Ontario	0,2	0,1	0,1	0,5	1,5	-1,9	s/o
Manitoba	0,4	-0,2	0,3	0,5	1,6	-2,1	s/o
Saskatchewan	0,3	0,4	0,6	1,3	-0,8	-0,5	s/o
Alberta	-0,2	0,0	-0,1	-0,3	-1,1	1,4	s/o
Colombie-Britannique	0,1	-0,1	-0,1	-0,1	1,4	-1,3	s/o
Territoires du Nord-Ouest	2,6	-1,9	2,0	2,7	0,4	-3,1	s/o
Yukon	0,5	0,6	0,2	1,3	-1,1	-0,2	s/o
Hommes	0,0	-0,1	-0,1	-0,2	0,3	0,0	s/o
Femmes	0,4	0,1	0,2	0,7	2,5	-3,2	s/o
Moins de 25 ans	0,0	-0,3	-0,3	-0,6	0,6	0,0	s/o
25 à 44	0,1	-0,1	0,0	0,0	0,7	-0,8	s/o
45 à 54	0,2	0,2	0,1	0,6	2,0	-2,5	s/o
55 et plus	0,3	0,3	0,2	0,8	2,3	-3,2	s/o

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

Notes :
1. Demandes qui satisfont tout juste à la norme minimale d'admissibilité, laquelle varie selon le taux de chômage régional.
2. Demandes qui excèdent d'une semaine (ou 35 heures, depuis janvier 1997) la norme minimale d'admissibilité.
3. Demandes qui excèdent de deux semaines (ou 70 heures, depuis janvier 1997) la norme minimale d'admissibilité.
4. Variation absolue de la proportion des demandes selon la durée des emplois assurables.

Prestations de pêcheur

	Nouvelles demandes			Prestations hebdomadaires moyennes			Montants versés[1]		
	1998-99	Écart en % entre 1997-98 et 1998-99	Écart en % entre 1995-96 et 1997-98	1998-99	Écart en % entre 1997-98 et 1998-99	Écart en % entre 1995-96 et 1997-98	1998-99 (millions $)	Écart en % entre 1997-98 et 1998-99	Écart en % entre 1995-96 et 1997-98
Province/Territoire									
Terre-Neuve	10 380	12,8	29,1	337	3,7	-13,1	87,1	17,6	17,9
Île-du-Prince-Édouard	1 980	5,3	-18,4	379	-0,8	-6,6	18,2	0,3	-18,2
Nouvelle-Écosse	4 870	-27,3	-1,8	373	-2,4	-9,3	41,7	-21,0	-9,9
Nouveau-Brunswick	2 650	6,1	1,9	380	-1,3	-6,1	20,8	-0,6	-13,5
Québec	1 230	-7,0	9,8	375	-0,3	-10,9	10,6	-13,0	-6,0
Ontario	100	-28,8	-10,9	329	-6,5	-4,6	0,9	-32,8	-30,9
Manitoba	550	6,8	-7,8	331	8,9	-7,9	4,8	22,2	6,2
Saskatchewan	110	33,7	56,6	310	9,5	-14,5	0,8	35,5	6,5
Alberta/T.N.-O.	100	3,0	41,4	341	-3,4	-8,3	0,6	-12,6	137,1
Colombie-Britannique/Yukon	4 130	-8,8	5,9	339	-4,5	-2,7	32,7	6,6	-3,7
Sexe									
Hommes	22 940	-4,6	9,5	359	-1,1	-9,5	192,2	0,0	-1,0
Femmes	3 160	7,9	-4,3	308	2,7	-10,4	25,8	12,7	-7,0
Âge									
Moins de 25 ans	1 980	-16,9	-5,9	341	-2,3	-5,2	16,0	-15,5	-6,6
25 à 44	13 640	-6,6	6,0	359	0,0	-9,6	115,2	0,5	-3,2
45 à 54	6 740	4,9	15,2	349	-1,4	-10,6	55,2	5,5	2,8
55 ans et plus	3 750	4,9	13,4	345	-2,0	-10,7	31,6	8,3	0,1
Recours à l'a.-e.									
Nouveaux prestataires[2]	3 220	57,5	136,6	321	4,6	-5,8	13,1	21,3	93,5
Prestataires occasionnels[3]	5 750	48,1	9,4	336	3,7	-9,2	35,4	25,8	35,8
Prestataires fréquents[4]	17 130	-18,6	2,1	365	-0,5	-8,7	169,6	-3,8	-8,5
Total national	26 100	-3,2	7,8	353	-0,8	-9,4	218,0	1,3	-1,7

Source : Données administratives de l'assurance-emploi
En raison de la petite taille de leur population, les territoires n'ont pas fait l'objet d'une analyse distincte pour ce qui est des prestations de pêcheur.

Notes :
1. Les montants versés représentent les prestations de pêcheur, y compris le supplément familial.
2. On entend par nouveau prestataire, une personne pour laquelle aucune période de prestations n'a été établie au cours des cinq dernières années.
3. On entend par prestataire occasionnel, une personne qui a eu moins de trois demandes actives au cours des cinq années qui ont précédé l'établissement de sa période de prestations actuelle.
4. On entend par prestataire fréquent, une personne qui a eu au moins trois demandes actives au cours des cinq années qui ont précédé l'établissement de sa période de prestations actuelle.

Prestataires fréquents[1]

	Nouvelles demandes			Prestations hebdomadaires moyennes			Montants versés		
	1998-99	Écart en % entre 1997-98 et 1998-99	Écart en % entre 1995-96 et 1997-98	1998-99	Écart en % entre 1997-98 et 1998-99	Écart en % entre 1995-96 et 1997-98	1998-99 (millions $)	Écart en % entre 1997-98 et 1998-99	Écart en % entre 1995-96 et 1997-98
Province/Territoire									
Terre-Neuve	49 600	3,5	-11,9	292	1,8	-1,8	368,1	4,7	-10,9
Île-du-Prince-Édouard	12 700	-7,3	-3,5	267	-1,2	-3,5	85,6	-0,6	-2,4
Nouvelle-Écosse	41 600	-3,9	-11,3	278	2,8	-3,9	245,8	5,5	-21,4
Nouveau-Brunswick	52 300	-5,8	-7,7	276	1,8	-6,1	342,9	3,1	-17,0
Québec	227 400	-7,9	-7,4	303	0,7	-0,9	1 283,1	-4,6	-12,2
Ontario	109 700	-7,7	-17,2	324	1,0	-0,9	499,9	-8,2	-16,8
Manitoba	14 800	-5,1	-20,8	306	4,0	3,2	73,3	20,1	-27,9
Saskatchewan	11 800	5,4	-21,1	310	2,9	-1,3	58,0	13,3	-29,8
Alberta/T.N.-O.	25 800	7,9	-29,1	344	6,3	-4,9	136,0	22,6	-39,3
Colombie-Britannique/Yukon	58 300	-8,6	-7,7	326	-0,8	-3,6	326,3	3,5	-12,7
Sexe									
Hommes	409 000	-3,4	-13,0	338	0,0	-2,5	2 678,7	1,5	-15,9
Femmes	195 000	-10,3	-8,7	239	2,4	0,0	740,3	-6,5	-14,8
Âge									
Moins de 25 ans	21 800	0,5	-33,4	277	1,3	-2,5	116,9	-2,5	-38,9
25 à 44	353 300	-10,0	-13,6	310	1,6	-1,8	2 053,9	-2,2	-17,0
45 à 54	153 100	1,2	-4,3	306	1,4	-4,0	812,4	2,4	-8,9
55 ans et plus	75 800	1,1	-5,1	291	-0,6	-0,8	435,8	4,7	-11,3
Total national	604 000	-5,7	-11,6	305	1,2	-2,1	3 419,0	-0,3	-15,6

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.
En raison de la petite taille de leur population, les territoires n'ont pas fait l'objet d'une analyse distincte pour ce qui est des demandes de prestataires fréquents.

Note : 1. Comprennent les demandes de prestations régulières et de pêcheur.

Total des prestations spéciales[1]

	Nouvelles demandes[2]			Montants versés		
	1998-99	Écart en % entre 1997-98 et 1998-99	Écart en % entre 1995-96 et 1997-98	1998-99 (millions $)	Écart en % entre 1997-98 et 1998-99	Écart en % entre 1995-96 et 1997-98
Province/Territoire						
Terre-Neuve	7 280	19,1	5,3	24,7	12,6	3,1
Île-du-Prince-Édouard	2 280	-5,0	18,2	7,4	-13,8	38,8
Nouvelle-Écosse	13 440	8,1	-4,6	46,2	5,4	-2,5
Nouveau-Brunswick	13 500	4,5	6,8	43,6	6,0	7,7
Québec	101 470	5,8	-3,7	391,5	7,1	-4,3
Ontario	137 230	3,0	-4,0	682,5	2,8	-2,9
Manitoba	14 220	9,0	-1,8	56,3	1,8	-0,2
Saskatchewan	10 440	2,8	2,4	44,2	6,3	1,3
Alberta	35 190	5,6	5,3	150,7	4,2	8,9
Colombie-Britannique	53 000	4,7	-5,4	228,5	6,0	0,8
Territoires du Nord-Ouest	890	1,1	0,0	5,4	2,5	1,6
Yukon	340	-10,5	8,6	1,6	-22,9	24,8
Sexe						
Hommes	97 710	8,5	-3,9	265,1	11,5	3,1
Femmes	291 570	3,6	-2,1	1 417,5	3,3	-1,7
Âge						
Moins de 25 ans	47 370	6,4	8,4	148,4	13,2	8,4
25 ans et plus	341 910	4,6	-3,8	1 534,2	3,8	-1,8
Total national	389 280	4,8	-2,5	1 682,6	4,5	-1,0

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

Notes :
1. Les annexes 2.10, 2.11, 2.12, 2.13 présentent une ventilation du nombre moyen de semaines pour lesquelles des prestations ont été payées, de la prestation hebdomadaire moyenne, et du montant hebdomadaire moyen versé en prestations de maternité, parentales et de maladie.
2. Le total des nouvelles demandes comprend les demandes au titre desquelles au moins 1 dollar a été versé en prestations de maternité, parentales ou de maladie.

Prestations de maternité

	Nouvelles demandes			Nombre moyen de semaines de prestations versées			Prestations hebdomadaires moyennes			Montants versés		
	1998-99	Écart en % entre 1997-98 et 1998-99	Écart en % entre 1995-96 et 1997-98	1998-99	Écart en % entre 1997-98 et 1998-99	Écart en % entre 1995-96 et 1997-98	1998-99 ($)	Écart en % entre 1997-98 et 1998-99	Écart en % entre 1995-96 et 1997-98	1998-99 (millions $)	Écart en % entre 1997-98 et 1998-99	Écart en % entre 1995-96 et 1997-98
Province/Territoire												
Terre-Neuve	2 400	7,1	12,0	14,0	-2,0	-0,7	260	-0,9	-7,3	8,5	-3,8	8,7
Île-du-Prince-Édouard	780	-22,0	51,5	14,4	2,1	-1,7	240	1,4	-5,4	3,0	-16,4	51,8
Nouvelle-Écosse	4 950	4,9	8,3	14,3	0,2	-1,6	247	5,4	-8,7	17,5	9,5	-4,9
Nouveau-Brunswick	3 730	-7,4	18,5	14,1	-2,2	1,0	238	-0,8	-5,2	13,3	-3,8	8,2
Québec	39 600	-0,4	-6,7	14,4	0,3	-0,6	268	2,5	-3,4	157,3	2,5	-8,5
Ontario	71 030	-1,1	0,1	14,6	0,4	-0,9	294	0,2	-3,6	310,3	0,6	-4,0
Manitoba	6 730	5,3	3,4	14,6	1,0	-0,1	245	-2,6	-4,3	24,1	1,7	-2,0
Saskatchewan	5 290	-1,3	4,3	14,5	-0,6	0,0	247	0,2	-6,5	19,6	2,0	-1,0
Alberta	17 440	2,1	6,7	14,5	1,1	-0,3	262	0,9	-5,7	65,3	0,4	5,4
Colombie-Britannique	21 280	6,0	1,6	14,5	0,4	-0,6	283	1,6	-5,7	89,2	8,0	-0,4
Territoires du Nord-Ouest	510	-10,5	1,8	14,8	9,8	-4,8	345	3,6	-3,4	2,6	-7,1	2,8
Yukon	180	-14,3	31,3	14,3	4,8	-0,5	292	-3,3	-4,5	0,8	-21,0	44,3
Âge												
Moins de 25 ans	27 730	8,0	24,6	14,2	0,5	-1,0	181	4,5	-10,0	73,0	14,4	10,6
25 ans et plus	146 190	-0,9	-2,9	14,5	0,4	-0,5	295	1,1	-2,6	638,6	0,6	-4,3
Total national	173 920	0,4	0,4	14,5	0,4	-0,6	277	0,9	-4,4	711,6	1,9	-3,1

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

Prestations parentales (parents biologiques)

	Nouvelles demandes			Nombre moyen de semaines de prestations versées			Prestations hebdomadaires moyennes			Montants versés		
	1998-99	Écart en % entre 1997-98 et 1998-99	Écart en % entre 1995-96 et 1997-98	1998-99	Écart en % entre 1997-98 et 1998-99	Écart en % entre 1995-96 et 1997-98	1998-99 ($)	Écart en % entre 1997-98 et 1998-99	Écart en % entre 1995-96 et 1997-98	1998-99 (millions $)	Écart en % entre 1997-98 et 1998-99	Écart en % entre 1995-96 et 1997-98
Province/Territoire												
Terre-Neuve	2 170	3,8	13,6	9,1	1,3	-1,9	274	-0,2	-4,8	5,3	-0,8	10,1
Île-du-Prince-Édouard	720	-14,3	31,3	8,8	-0,3	-2,9	248	-1,0	-1,4	1,8	-9,0	65,1
Nouvelle-Écosse	4 460	5,2	1,4	8,8	-1,8	-2,4	257	4,1	-4,7	9,9	1,6	-7,9
Nouveau-Brunswick	3 290	-11,6	16,3	8,6	-3,7	-4,1	249	-0,2	-5,3	8,5	0,0	5,6
Québec	38 570	1,0	-9,0	8,9	-0,7	-4,0	277	2,4	-1,6	101,6	2,5	-10,0
Ontario	68 960	0,4	-2,6	9,2	-0,6	-2,3	303	0,2	-2,1	201,5	1,4	-2,8
Manitoba	6 470	4,2	3,8	9,2	-1,0	-1,3	252	-3,0	-2,6	15,5	-2,2	-0,3
Saskatchewan	5 000	-2,5	5,6	9,3	-1,0	0,2	262	2,6	-6,1	13,0	8,1	0,9
Alberta	16 260	3,8	5,4	9,1	-0,8	-2,4	271	0,4	-3,3	40,1	-0,9	11,5
Colombie-Britannique	20 600	8,0	-0,8	9,1	0,0	-3,2	293	1,5	-4,2	56,5	5,1	4,2
Territoires du Nord-Ouest	520	8,3	0,0	9,1	1,1	-5,7	343	2,4	-2,5	1,6	5,1	4,1
Yukon	150	-16,7	20,0	9,9	8,3	2,0	313	5,8	-11,5	0,5	-33,3	47,1
Sexe												
Hommes	8 360	9,0	-4,5	7,6	-3,9	3,4	355	1,5	-3,0	23,1	9,8	2,0
Femmes	158 810	1,3	-1,9	9,2	-0,4	-3,0	283	0,8	-2,6	432,8	1,4	-2,2
Âge												
Moins de 25 ans	24 100	8,4	18,0	8,8	-0,5	-3,7	193	3,9	-5,2	42,7	15,1	6,1
25 ans et plus	143 070	0,6	-4,6	9,1	-0,7	-2,4	302	1,0	-1,5	413,2	0,6	-2,7
Total national	167 170	1,6	-2,0	9,1	-0,7	-2,8	286	0,9	-2,7	455,9	1,8	-2,0

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

Prestations parentales (parents adoptifs)

	Nouvelles demandes			Nombre moyen de semaines de prestations versées			Prestations hebdomadaires moyennes			Montants versés		
	1998-99	Écart en % entre 1997-98 et 1998-99	Écart en % entre 1995-96 et 1997-98	1998-99	Écart en % entre 1997-98 et 1998-99	Écart en % entre 1995-96 et 1997-98	1998-99 ($)	Écart en % entre 1997-98 et 1998-99	Écart en % entre 1995-96 et 1997-98	1998-99 (millions $)	Écart en % entre 1997-98 et 1998-99	Écart en % entre 1995-96 et 1997-98
Province/Territoire												
Terre-Neuve	10	0,0	0,0	10,0	-33,3	36,4	276	-33,2	-7,2	0,04	-19,3	9,8
Île-du-Prince-Édouard	10	-66,7	200,0	15,0	60,8	-6,7	229	-29,7	29,2	0,04	-56,5	1 035,2
Nouvelle-Écosse	30	50,0	0,0	10,3	-17,4	108,3	413	28,1	-13,4	0,07	-26,9	105,6
Nouveau-Brunswick	40	-50,0	100,0	11,8	11,9	2,4	364	25,4	14,3	0,17	-20,6	52,2
Québec	480	23,1	-40,0	12,6	9,0	3,0	345	1,4	-3,5	1,99	12,7	-22,1
Ontario	590	37,2	19,4	11,3	-4,6	0,9	356	-0,4	3,6	2,11	18,7	15,4
Manitoba	150	36,4	120,0	10,3	2,4	0,9	276	9,4	-30,0	0,44	71,8	21,4
Saskatchewan	10	-80,0	66,7	10,0	-9,1	0,0	413	60,1	-21,5	0,05	-80,8	85,6
Alberta	200	122,2	-18,2	10,0	-2,2	3,4	333	18,0	-13,0	0,60	84,4	-11,8
Colombie-Britannique	240	84,6	-40,9	9,8	-17,9	29,8	357	-7,3	15,2	0,93	110,1	-32,3
Territoires du Nord-Ouest	150	s/o	-100,0	9,8	s/o	s/o	312	s/o	s/o	0,41	445,6	-49,1
Yukon	0	s/o	s/o	0	s/o	s/o	0	s/o	s/o	0	s/o	s/o
Sexe												
Hommes	230	53,3	-34,8	8,2	-4,4	-11,7	367	-1,5	-3,7	0,72	34,8	-22,7
Femmes	1 680	41,2	-9,8	11,5	-2,0	7,2	338	3,1	-2,5	6,12	27,2	-1,3
Âge												
Moins de 25 ans	10	0,0	-66,7	4,0	-60,0	0,0	413	105,5	-34,2	0,00	-100,0	-55,5
25 ans et plus	1 900	42,9	-12,5	11,1	-2,9	5,6	341	2,1	-3,1	6,84	28,8	-3,3
Total national	1 910	42,5	-13,5	11,1	-2,5	5,8	342	2,6	-3,2	6,84	28,0	-3,9

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

Prestations de maladie

	Nouvelles demandes			Nombre moyen de semaines de prestations versées			Prestations hebdomadaires moyennes			Montants versés		
	1998-99	Écart en % entre 1997-98 et 1998-99	Écart en % entre 1995-96 et 1997-98	1998-99	Écart en % entre 1997-98 et 1998-99	Écart en % entre 1995-96 et 1997-98	1998-99 ($)	Écart en % entre 1997-98 et 1998-99	Écart en % entre 1995-96 et 1997-98	1998-99 (millions $)	Écart en % entre 1997-98 et 1998-99	Écart en % entre 1995-96 et 1997-98
Province/Territoire												
Terre-Neuve	5 270	26,4	5,8	8,3	6,7	-12,1	247	4,3	-5,1	10,8	41,2	-6,6
Île-du-Prince-Édouard	1 550	-1,9	12,1	7,2	-11,2	-5,5	244	8,2	-3,5	2,7	-12,7	13,2
Nouvelle-Écosse	9 140	9,6	-4,8	8,6	-4,3	1,9	239	2,2	-0,2	18,7	3,9	2,7
Nouveau-Brunswick	10 330	11,3	4,3	8,5	0,4	2,6	240	3,5	-3,5	21,6	16,4	8,0
Québec	60 260	9,9	0,4	8,5	1,6	0,7	252	2,4	1,0	130,7	17,3	9,2
Ontario	68 340	8,0	-4,7	9,2	-1,9	0,9	269	2,3	-1,4	168,6	8,7	-0,8
Manitoba	7 680	15,0	-5,2	9,0	-0,6	-1,0	237	-0,8	-0,5	16,2	4,9	2,3
Saskatchewan	5 420	8,8	1,2	9,0	2,5	-2,3	240	3,3	-2,3	11,5	14,4	5,2
Alberta	18 760	6,9	10,7	9,3	-1,8	1,0	257	4,8	1,0	44,6	15,3	12,7
Colombie-Britannique	32 860	3,8	-7,5	9,2	0,5	0,0	269	0,7	-1,2	81,8	4,0	0,3
Territoires du Nord-Ouest	270	-20,6	13,3	8,3	-12,6	25,0	346	16,0	-9,4	0,8	-9,2	2,2
Yukon	150	-16,7	-5,3	7,7	-4,8	5,6	312	3,0	-8,4	0,4	-9,7	-22,6
Sexe												
Hommes	89 350	8,4	-3,7	8,8	-1,0	0,9	302	1,4	-0,7	241,2	11,6	3,3
Femmes	130 680	8,5	-0,4	9,0	-0,1	-0,2	229	3,0	0,1	267,0	10,5	3,5
Âge												
Moins de 25 ans	22 810	5,4	3,0	7,4	-2,3	1,2	196	4,7	-1,6	32,8	8,5	6,8
25 à 44	119 190	7,7	-2,0	8,6	0,1	1,1	263	2,1	-0,6	270,5	11,3	4,4
45 à 54	49 430	11,2	-1,5	9,4	-2,5	0,2	271	1,4	1,0	125,9	9,5	5,0
55 et plus	28 600	9,7	-4,8	10,5	1,3	-1,7	267	2,1	-1,1	79,1	13,7	-3,5
Total national	220 030	8,5	-1,8	8,9	-0,4	0,3	258	2,3	-0,5	508,2	11,0	3,4

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

Supplément familial (SF)

	Nouvelles demandes comportant un SF[1]	% des demandes avec SF ($)	Supplément hebdomadaire moyen ($)	Prestation hebdomadaire moyenne ($)	Supplément versé (milliers $)	Écart en % entre 1997-98 et 1998-99	Écart en % entre 1995-96 et 1997-98[2]	Pourcentage du SF total
Province/Territoire								
Terre-Neuve	13 200	15,1	38	255	10 552	62,5	18,1	7,2
Île-du-Prince-Édouard	3 480	14,3	39	227	2 987	49,5	-7,3	2,0
Nouvelle-Écosse	10 330	12,1	38	241	7 858	33,7	-3,7	5,4
Nouveau-Brunswick	13 310	14,0	38	243	10 754	50,6	7,9	7,4
Québec	61 970	11,1	38	251	44 163	35,7	-9,1	30,1
Ontario	49 250	10,1	37	249	31 563	30,8	-10,9	21,5
Manitoba	8 600	14,8	41	244	6 532	63,4	-2,1	4,5
Saskatchewan	6 360	13,3	39	249	4 618	45,3	13,7	3,2
Alberta	15 970	10,7	37	240	9 749	41,9	-11,4	6,7
Colombie-Britannique	25 040	10,6	37	256	17 158	41,6	19,0	11,7
Territoires du Nord-Ouest	610	15,9	34	291	480	54,6	s/o	0,3
Yukon	220	7,9	44	298	192	18,7	s/o	0,1
Sexe								
Hommes	77 040	7,6	40	296	58 584	49,2	54,8	40,0
Femmes	131 300	16,0	36	221	88 021	34,3	-21,2	60,0
Âge								
Moins de 25 ans	26 110	10,6	34	199	15 099	52,2	-4,5	10,1
25 à 44	159 300	14,6	39	255	116 578	39,8	-0,8	79,5
45 à 54	20 730	6,2	36	265	13 483	31,5	-13,6	9,4
55 ans et plus	2 200	1,3	32	254	1 446	15,2	-43,2	1,0
Recours à l'a.-e.								
Nouveaux prestataires[3]	79 920	12,2	36	226	54 092	52,1	-5,5	35,7
Prestataires occasionnels[4]	70 140	12,6	37	246	48 785	29,7	-12,0	33,5
Prestataires fréquents[5]	58 280	9,4	40	284	43 729	38,3	12,2	30,7
Total national	208 340	11,4	38	249	146 606	39,9	-3,4	100,0

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

Notes :
1. Comprennent les demandes pour toutes les catégories de prestations (régulières, de pêcheur et spéciales).
2. Avant 1997-1998, les données du Yukon et des T.N.-O. étaient combinées avec celles de l'Alberta et de la C.-B., respectivement.
3. On entend par nouveau prestataire, une personne pour laquelle aucune période de prestations régulières ou de pêcheur n'a été établie au cours des cinq années précédentes.
4. On entend par prestataire occasionnel, une personne qui a eu moins de trois demandes actives, prestations régulières ou de pêcheur, au cours des cinq années qui ont précédé l'établissement de sa période de prestation actuelle.
5. On entend par prestataire fréquent, une personne qui a eu au moins trois demandes actives, prestations régulières ou de pêcheur, au cours des cinq années qui ont précédé l'établissement de sa période de prestation actuelle.

2.15

Prestataires ayant un emploi

	Nouvelles demandes de prestataires déclarant un emploi à temps plein ou partiel		
	1997-98	% de demandes de prestations régulières 1997-98	Différence par rapport au % de demandes régulières de 1996-97 (en points de pourcentage)
Province/Territoire			
Terre-Neuve	26 300	39,2	-1,2
Île-du-Prince-Édouard	7 950	38,9	-2,7
Nouvelle-Écosse	29 730	41,7	-2,6
Nouveau-Brunswick	28 970	34,7	-2,8
Québec	184 690	36,0	-5,4
Ontario	123 330	32,5	-3,5
Manitoba	16 050	38,1	0,2
Saskatchewan	12 720	38,7	-1,1
Alberta	34 920	37,8	-5,7
Colombie-Britannique	78 540	41,2	-3,8
Territoires du Nord-Ouest	990	39,9	-3,5
Yukon	1 130	39,8	-1,8
Sexe			
Hommes	289 580	32,4	-3,6
Femmes	255 740	42,3	-3,8
Âge			
Moins de 25 ans	76 000	40,1	-4,7
25 à 44	329 380	37,9	-3,8
45 à 54	105 810	36,0	-3,5
55 ans et plus	34 130	23,4	-3,1
Prestations			
< 50 $	510	23,6	-1,7
50-100 $	16 960	40,0	-2,1
101-150 $	66 450	42,3	-2,0
151-200 $	92 750	40,2	-3,3
Total<201 $	176 670	40,9	-2,7
>200 $	368 650	34,6	-4,3
Total national	545 320	36,4	-3,9

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

Remboursement des prestations (récupération fiscale)

	Nombre de personnes qui ont remboursé des prestations		Montant recouvré	
	1997	Écart en % entre 1996 et 1997[2]	1997 (milliers $)	Écart en % entre 1996 et 1997[2]
Province/Territoire				
Terre-Neuve	2 136	-34,6	2 623	-22,8
Île-du-Prince-Édouard	417	-29,8	806	32,1
Nouvelle-Écosse	2 749	4,3	3 502	-3,0
Nouveau-Brunswick	1 449	-18,2	1 654	-22,5
Québec	15 969	2,7	14 949	-0,4
Ontario	30 906	0,9	25 808	11,2
Manitoba	1 387	15,8	1 210	4,0
Saskatchewan	1 617	22,3	1 219	1,3
Alberta	8 336	16,3	6 402	1,8
Colombie-Britannique	14 120	-1,7	11 536	-5,0
Territoires du Nord-Ouest	372	-0,8	350	-2,4
Yukon	266	0,0	252	1,3
Total national[1]	79 736	0,7	70 324	1,4

Source : Fichier de données sur le remboursement des prestations (octobre 1998).

Notes :
1. Le total est différent parce que les non-résidents ont été inclus.
2. Les données de 1996 ont été révisées à la suite de mises à jour des fichiers de données.

Règle de l'intensité

	Total des demandes visées par la règle de l'intensité						Demandes visées par rapport à l'ensemble des demandes régulières et de pêcheur			Économies découlant de la règle de l'intensité		
	Nombre de demandes visées	Écart en % par rapport à 1997-98[1]	Prestation hebdomadaire moyenne[2]	Écart en % par rapport à 1997-98	% du total des demandes visées[3]	Écart en % par rapport à 1997-98[4]	Total des demandes régulières et de pêcheur	Demandes visées exprimées en % des demandes régulières et de pêcheur[5]	Écart en % par rapport à 1997-98[6]	Économies totales (milliers $)[7]	% des économies totales	Écart en % par rapport à 1997-98
Province/Territoire												
Terre-Neuve	49 730	36,5	280	-1,4	9,3	-2,1	82 600	60,2	26,1	12 512	14,5	127,3
Île-du-Prince-Édouard	14 990	31,4	262	0,2	2,8	-0,8	22 526	66,5	30,1	3 325	3,9	128,1
Nouvelle-Écosse	39 120	52,8	277	3,6	7,3	-0,7	75 507	51,8	57,9	7 417	8,6	139,8
Nouveau-Brunswick	50 640	36,3	268	-0,6	9,5	-2,2	86 291	58,7	36,0	10 158	11,8	112,9
Québec	201 220	58,9	284	0,4	37,8	-2,0	486 482	41,4	68,0	31 638	36,7	116,4
Ontario	84 820	104,0	306	1,9	15,9	2,9	366 419	23,1	111,3	10 044	11,6	135,9
Manitoba	10 680	159,2	298	6,4	2,0	0,7	44 512	24,0	148,5	1 307	1,5	223,6
Saskatchewan	9 160	199,3	307	5,2	1,7	0,8	38 151	24,0	158,5	1 235	1,4	286,7
Alberta	18 900	201,9	330	5,1	3,5	1,6	116 162	16,3	140,5	2 368	2,7	272,1
Colombie-Britannique	51 490	107,0	308	2,0	9,7	1,9	190 160	27,1	112,2	7 282	8,4	161,7
Territoires du Nord-Ouest	720	24,1	338	1,4	0,1	0,0	2 960	24,3	4,0	s/o	s/o	s/o
Yukon	1 100	36,7	356	3,6	0,2	0,0	2 520	43,7	87,8	s/o	s/o	s/o
Sexe												
Hommes	376 430	65,8	320	1,4	70,7	-0,6	928 859	40,5	63,6	67 403	78,1	127,3
Femmes	156 140	71,0	214	4,8	29,3	0,6	585 431	26,7	77,6	18 505	21,5	129,6
Âge												
Moins de 25 ans	40 900	54,5	248	4,0	7,7	-0,6	197 597	20,7	50,1	5 271	6,1	101,2
25 à 44	296 550	65,7	294	2,2	55,7	-0,5	872 459	34,0	67,8	47 609	55,2	124,8
45 à 54	127 190	73,6	293	1,0	23,9	0,9	300 309	42,4	73,5	21 302	24,7	133,3
55 ans et plus	67 930	71,3	286	1,1	12,8	0,3	143 925	47,2	77,6	11 953	13,9	140,3
Recours à l'a.-e.												
Prestataires fréquents[8]	397 750	61,7	302	2,1	74,7	-2,6	602 091	66,1	70,2	71 616	83,0	128,4
Autres prestataires	134 820	86,3	253	3,9	25,3	2,6	912 199	14,8	82,0	14 638	17,0	118,6
Total national	532 570	67,3	289	2,0	100,0	0,0	1 514 290	35,2	68,4	86 254	100,0	125,8

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.
En raison de la petite taille de l'échantillon, les territoires n'ont pas fait l'objet d'une analyse distincte quant aux économies réalisées suite à la règle de l'intensité.

Notes :
1. Différences dans le nombre de demandes visées par la règle de l'intensité entre 1997-1998 et 1998-1999, exprimées en pourcentage du nombre de 1997-1998.
2. Montant hebdomadaire moyen versé au titre des demandes visées par la règle de l'intensité.
3. Répartition en pourcentage des demandes visées par la règle de l'intensité selon les catégories indiquées.
4. Changement de la distribution en pourcentage des demandes visées d'une année financière à l'autre. Une valeur négative indique que la distribution des demandes visées parmi cette catégorie a diminué d'une année financière à l'autre. Une valeur positive indique le contraire.
5. Les demandes visées par la règle de l'intensité (c.-à-d. le nombre de demandes visées dans la catégorie exprimée comme un pourcentage de toutes les demandes régulières et de pêcheur dans cette catégorie).
6. Changements dans cette colonne représentent l'augmentation du risque d'être visé par la règle de l'intensité d'une année financière à l'autre. Par exemple, une valeur de « 25 » signifie que dans cette catégorie donnée, 25 pour cent de prestataires de plus ont été visés en 1998-1999 qu'en 1997-1998.
7. Les additions peuvent différer du total national puisque les chiffres ont été arrondis.
8. On entend par prestataire fréquent, une personne qui a eu au moins trois demandes actives au cours des cinq années qui ont précédé l'établissement de sa période de prestations actuelle.

Études d'évaluation sur les prestations d'assurance-emploi

La liste ci-dessous énumère 13 études d'évaluation qui ont été réalisées par 21 spécialistes indépendants venant de quinze universités et d'une firme de consultants privée. Les études sont présentées dans l'ordre où l'on prévoit les publier sur Internet (http://www.hrdc-drhc.gc.ca/edd) compte tenu du travail qui reste à accomplir. Leur publication s'échelonnera entre mars et juin 2000.

1. Shelley Phipps (Université Dalhousie), Martha MacDonald (Université St. Mary's) et Fiona MacPhail (Université Northern British Columbia), *Impact of the Family Income Supplement.*

   But de l'étude : évaluer l'incidence du supplément familial sur le revenu des familles, en particulier les ménages à faible revenu. On examinera si le supplément familial cible davantage ces ménages que le taux majoré pour personnes à charge et s'il leur offre une meilleure protection du revenu. L'étude déterminera également qui reçoit plus (ou moins) de prestations en raison des modifications apportées à la politique.

2. David Cheal (Université de Winnipeg) et Karen Kampen (Université du Manitoba), *The EI Family Supplement and Relative Income in Two-Earner Families with Children.*

   But de l'étude : évaluer les répercussions sur les femmes et les enfants des conditions d'admissibilité et des niveaux de prestations dans le cadre du régime d'assurance-emploi et du supplément familial.

3. Constantine Kapsalis (Data Probe Economic Consulting), *Evaluation of the Impact of Bill C-12 on New Entrants and Re-Entrants.*

   But de l'étude : évaluer dans quelle mesure les personnes qui sont devenues ou redevenues membres de la population active en 1995 auraient été touchées par la nouvelle *Loi sur l'assurance-emploi.* On y estime les réactions des individus sur le plan de l'emploi et les économies annuelles liées au régime d'assurance-emploi.

4. Shelley Phipps (Université Dalhousie) et Fiona Macphail (Université Northern British Columbia), *Changes in Access to Benefits Resulting from Changes to New and Re-Entrant Requirements.*

   But de l'étude : recenser les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active parmi celles qui ont perdu leur emploi de 1995 à 1997 et analyser les changements dans leur admissibilité aux prestations attribuables à l'adoption de la nouvelle *Loi sur l'assurance-emploi.*

5. Stephen Jones (Université McMaster), *EI Impacts on Unemployment Durations and Benefits Receipt.*

   But de l'étude : évaluer les répercussions initiales de la *Loi sur l'assurance-emploi* sur la durée du chômage et des prestations.

6. Guy Lacroix et Marc Van Audenrode (Université Laval), *An Assessment of Various Components of C-12 on the Duration of Unemployment Spells*

   But de l'étude : évaluer les effets de la nouvelle législation de l'assurance-emploi sur la durée du chômage et la durée de prestations.

2.18

Études d'évaluation sur les prestations d'assurance-emploi (suite)

7. Arthur Sweetman (Université de Victoria), *Impact on Those Working Less than 15 Hours*

   But de l'étude : évaluer les changements dans les régimes de travail (heures de travail) pour tous les emplois et les nouveaux emplois, analyser l'évolution des régimes de travail des personnes qui occupent plus d'un emploi et quantifier ces changements pour ce qui est de l'admissibilité aux prestations et de la durée des prestations.

8. Craig Riddell et David Green (Université de la Colombie-Britannique), *The Effects of the Switch in the Entrance Requirement from a Weeks Based to an Hours Based System.*

   But de l'étude : évaluer l'incidence du passage à un système fondé sur les heures sur l'admissibilité aux prestations et la durée des prestations, en particulier pour les emplois atypiques et déterminer à qui les changements ont profité.

9. Marc Van Audenrode (Université Laval) et Pierre Fortin (Université du Québec à Montréal), *The Impact of Experience Rating of the Unemployed Worker.*

   But de l'étude: évaluer les répercussions initiales de la règle de l'intensité sur le recours à l'assurance-emploi et présenter des constatations préliminaires sur les économies réalisées.

10. Peter Kuhn (Université de la Californie à Santa Barbara), *Cross-Subsidization between Full- and Part-Time Workers under the EI Act.*

    But de l'étude : déterminer si le régime d'assurance-emploi entraîne un transfert de revenu net aux travailleurs à temps partiel. Un objectif secondaire de l'étude est d'examiner les implications de la redistribution du revenu entre divers groupes socioéconomiques en raison de l'assujettissement des travailleurs à temps partiel.

11. Jean-François Bertrand, Marc Van Audenrode et Jean-Yves Duclos (Université Laval), *Unemployment Insurance Take-up and Job Search.*

    But de l'étude : évaluer la relation entre le régime d'assurance-emploi, la décision des sans emploi de demander des prestations et leurs comportements sur le plan du réemploi.

12. Jane Friesen et Dennis Maki (Université Simon Fraser), *An Evaluation of the Impact of Bill C-12 on the Weekly Hours of Work Distribution.*

    But de l'étude : examiner les changements d'horaires de travail des travailleurs et des entreprises depuis la mise en œuvre du régime d'assurance-emploi.

13. Thomas Crossley (Université nationale d'Australie) et Martin Browning (Institut d'économique, Copenhague), *The Impact of the EI Act on the Long-Run Effects of a Job Displacement.*

    But de l'étude : estimer les effets à long terme de l'assurance-emploi sur le revenu et les dépenses familiales des personnes qui se retrouvent sans emploi.

ANNEXE 3

Tableaux des données sur les prestations d'emploi et mesures de soutien

3.1 Aperçu des ententes fédérales-provinciales/territoriales sur le développement du marché du travail

3.2 Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) Interventions selon la province et le territoire 1998-1999

3.3 PEMS – Partie I - Dépenses finales par intervention 1998-1999

3.4 PEMS – Partie II – Dépenses finales par intervention 1998-1999

3.5 Assurance-emploi – Partie II – Activités pancanadiennes – Dépenses finales par intervention 1998-1999

3.6 PEMS – Coût moyen par intervention selon la province et le territoire 1998-1999

3.7 Profil des clients des PEMS 1998-1999

3.8 Membres des groupes désignés pour les PEMS, par intervention – Nouvelles participantes 1998-1999

3.9 Membres des groupes désignés pour les PEMS, par intervention – Nouveaux participants – Personnes handicapées 1998-1999

3.10 Membres des groupes désignés pour les PEMS, par intervention – Nouveaux participants – Peuples autochtones 1998-1999

3.11 Membres des groupes désignés pour les PEMS, par intervention – Nouveaux participants – Minorités visibles 1998-1999

3.12 Résultats et objectifs pour 1998-1999 – Indicateurs du nombre de retours au travail et de prestations non versées

3.13 Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) – Clients servis par type de clients – 1998-1999

Aperçu des ententes fédérales-provinciales/territoriales sur le développement du marché du travail

Province/Territoire	Genre d'entente	Date de signature	Date de mise en œuvre	Affectation pour 1999/2000 (en milliers de dollars)	Affectation pour 1998-99 (en milliers de dollars)	Affectation pour 1997-98 (en milliers de dollars)
Terre-Neuve	Cogestion	24 mars 1997	Avril 1997	116 160	106 382	85 837
Île-du-Prince-Édouard	Cogestion	26 avril 1997	Mai 1997	22 788	20 985	17 787
Nouvelle-Écosse	Cogestion	24 avril 1997	1er janvier 1998	75 830	71 427	62 605
Nouveau-Brunswick	Transfert	13 décembre 1996	1er avril 1997	83 956	78 031	66 430
Québec	Accord de principe - transfert	21 avril 1997	1er avril 1998	561 145	527 596	457 298
	Accord d'application	28 novembre 1997				
Ontario	En négociation	s/o	s/o	520 000	499 700	450 500
Manitoba	Transfert	27 avril 1997	27 novembre 1997	49 351	48 660	46 315
Saskatchewan	Transfert	6 février 1998	1er janvier 1999	37 133	36 132	33 530
Alberta	Transfert	6 décembre 1996	1er novembre 1997	109 221	106 488	37 517
Colombie-Britannique	Cogestion (engagement à négocier le transfert compris dans l'entente)	25 avril 1997	25 avril 1997	266 014	247 035	205 920
Territoires du Nord-Ouest	Transfert	27 février 1998	1er octobre 1998	4 812	4 427	3 547
Yukon	Cogestion	24 janvier 1998	Février 1998	3 535	3 166	2 650

Notes :
1. Le nouveau territoire du Nunavut devrait commercer à négocier une entente sur le développement du marché du travail (EDMT) à l'automne 1999. Ce territoire reçoit actuellement des services dans le cadre de l'EDMT des T.N.-O.
2. Ce tableau ne comprend pas les fonds qui sont transférés pour couvrir les frais d'administration.

Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS)
Interventions selon la province et le territoire 1998-1999[1]

1998-1999 Interventions de PEMS	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B. [2]	Qué.	Ont.	Man.	Sask.	Alberta	C.-B.	T.N.-O.	Yukon	Canada
Interventions à long terme													
Subventions salariales ciblées	936	601	1 050	4 261	12 493	6 450	375	106	1 697	2 631	18	11	30 629
Travail indépendant	322	151	717	295	4 061	5 493	499	231	1 475	3 470	44	150	16 908
Partenariats pour la création d'emplois	4 557	256	839	7 342	5 963	3 958	401	81	3 419	2 112	4	58	28 990
Stagiaires payants	7 444	1 526	3 127	7 643	27 352	10 564	3 925	2 190	632	9 873	186	144	74 606
Achats de formation	4 281	1 262	5 256	1 246	15 665	23 267	1 832	2 631	22 667	11 201	265	229	89 802
Formation dans le cadre de projets	224	209	69	233	9 120	7 188	814	973	1 207	5 109	0	9	25 155
Total - Interventions à long terme	**17 764**	**4 005**	**11 058**	**21 020**	**74 654**	**56 920**	**7 846**	**6 212**	**31 097**	**34 396**	**517**	**601**	**266 090**
Interventions à court terme													
Aide à l'emploi	255	808	2 717	1 170	37 011	34 889	7 930	250	69 867	39 335	9	73	194 314
Services de groupe	1 080	401	3 338	634	0	107 513	2 541	709	0	12 383	0	14	128 613
Counselling individuel	5 690	783	3 375	5 335	0	7 795	4 811	2 420	18	1 826	39	3	32 095
Supplément de retour au travail	s/o	s/o	s/o	s/o	13 282	s/o	s/o	s/o	s/o	s/o	s/o	s/o	13 282
Total - Interventions à court terme	**7 025**	**1 992**	**9 430**	**7 139**	**50 293**	**150 197**	**15 282**	**3 379**	**69 885**	**53 544**	**48**	**90**	**368 304**
Activités pancanadiennes	101	0	116	305	922	919	196	24	2 467	1 143	154	47	6 394
Total - PEMS[3]	**24 890**	**5 997**	**20 604**	**28 464**	**125 869**	**208 036**	**23 324**	**9 615**	**103 449**	**89 083**	**719**	**738**	**640 788**

Source : Données sur les clients.

Notes :

1. Participants : prestataires actifs / anciens prestataires / non assurés (Services d'aide à l'emploi, Counselling).
2. Ne comprend pas les 437 participants à l'option Stagiaires payants. Le Nouveau-Brunswick les a codés sous Recherche et innovation dans le SNSE.
3. Le total comprend les autres PEMS (suppléments de revenu ciblés, La Stratégie du poisson de fond de l'Atlantique (LSPA), Initiatives stratégiques (IS), stagiaires payants du Conseil canadien du commerce et de l'emploi dans la sidérurgie (CCCES), NB au travail, groupes de coordination du CCCES, commissions du marché du travail).

PEMS - Partie I
Dépenses finales (en milliers de dollars) par intervention
1998-1999

1998-1999 PEMS Partie I	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qué.	Ont.	Man.	Sask.	Alberta	C.-B.	T.N.-O.	Yukon	AC	Canada
Travail indépendant	1 053	430	2 570	1 781	14 620	17 606	2 036	1 218	4 690	8 390	453	87	0	54 934
Partenariats pour la création d'emplois	3 673	354	1 333	2 252	11 406	6 842	817	252	97	3 257	0	126	0	30 409
Stagiaires payants – CCCES*	0	0	95	0	0	277	0	0	0	0	0	0	0	372
PSP** / Stagiaires payants	15 669	4 804	7 282	21 583	65 247	24 402	11 317	4 962	1 191	23 923	767	438	0	181 585
Achats de formation	7 451	2 108	8 148	223	36 206	51 910	3 352	5 276	42 479	24 322	769	618	0	182 862
Formation dans le cadre de projets	144	222	1	3	8 705	14 475	1 503	1 878	3 770	8 264	0	0	0	38 965
Autres[1]	2	0	14	8	185	185	0	0	4	463	0	131	0	992
Total - Partie I[2]	**27 991**	**7 918**	**19 443**	**25 850**	**136 370**	**115 697**	**19 025**	**13 585**	**52 231**	**68 619**	**1 989**	**1 400**	**0**	**490 118**

Source : Système d'information financière.

Notes :

1. « Autres » comprend : options indéterminées (0,046 M $), programme Jeunes stagiaires (0,188 M $), groupes de coordination du Conseil canadien du commerce et de l'emploi dans la sidérurgie (CCCES) (0,201 M $) et commissions du marché du travail (0,556 M $).
2. Les totaux peuvent être inexacts parce que les chiffres ont été arrondis.

* CCCES - Conseil canadien du commerce et de l'emploi dans la sidérurgie
** PSP - Prêts et subventions de perfectionnement

PEMS - Partie II
Dépenses finales (en milliers de dollars) par intervention
1998-1999

1998-1999 PEMS Partie II	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qué.[1]	Ont.	Man.	Sask.	Alberta	C.-B.	T.N.-O.	Yukon	AC	Canada
Interventions à long terme														
Subventions salariales ciblées	5 893	2 641	3 255	11 263	6 780	30 614	1 162	1 483	2 936	10 280	544	81	0	76 932
Travail indépendant	3 016	1 611	6 631	3 696	32 787	47 222	4 056	2 850	5 653	27 757	261	423	0	135 963
Partenariats pour la création d'emplois	21 286	1 241	4 476	15 363	24 370	20 422	1 948	542	7 122	15 471	0	177	181	112 599
PSP* / Stagiaires payants	27 174	5 551	8 774	24 928	158 602	20 603	14 439	13 102	34 162	26 668	799	165	0	334 967
Achats de formation	28 010	4 637	31 968	29	170 811	107 545	4 849	7 390	1 764	48 125	401	888	15	406 432
Formation dans le cadre de projets	809	928	0	0	31 480	45 276	5 478	7 390	1 576	30 300	0	0	0	123 237
Total - Interventions à long terme	**86 188**	**16 609**	**55 104**	**55 279**	**424 830**	**271 682**	**31 932**	**32 757**	**53 213**	**158 601**	**2 005**	**1 734**	**196**	**1 190 130**
Interventions à court terme														
Aide à l'emploi	9 895	1 318	8 088	5 502	50 755	118 736	8 016	2 027	27 697	77 493	174	827	0	310 528
Total - Interventions à court terme	**9 895**	**1 318**	**8 088**	**5 502**	**50 755**	**118 736**	**8 016**	**2 027**	**27 697**	**77 493**	**174**	**827**	**0**	**310 528**
Autres PEMS														
Frais d'adm. des EDMT[2]	0	0	0	11 309	75 756	0	9 515	4 526	12 371	0	1 066	0	0	114 543
Partenariats du marché du travail	9 821	3 322	8 347	3 308	51 731	67 550	3 604	840	1 838	11 561	632	593	0	163 147
Recherche et Innovation	0	0	0	16 647	260	0	2 315	139	0	0	0	0	0	19 361
Rajustement du solde du compte[3]	(188)	14	(97)	(416)	(5 253)	(103)	(495)	(233)	(2 185)	(1 229)	149	(15)	(5 614)	(15 665)
Total - Autres	**9 633**	**3 336**	**8 250**	**30 848**	**122 494**	**67 447**	**14 939**	**5 272**	**12 024**	**10 332**	**1 847**	**578**	**(5 614)**	**281 386**
Total - Partie II	**105 716**	**21 263**	**71 442**	**91 629**	**598 079**	**457 865**	**54 886**	**40 056**	**92 934**	**246 426**	**4 026**	**3 139**	**(5 418)**	**1 782 043**

Source : Système d'information financière et états provinciaux vérifiés.

Notes :

1. Ne comprend pas les 93 millions supplémentaires dépensés par le gouvernement provincial pour les clients de l'assurance-emploi.
2. Les frais d'administration comprennent : 55 000 $ (dépenses salariales et non salariales), 19 066 $ (entente particulière pour aider les provinces à mettre en œuvre les ententes sur le développement du marché du travail (EDMT)), 978 $ (réorganisation de l'effectif) et 548 $ (loyer).
3. Les rajustements prennent en considération les soldes accumulés au début de l'année et à la fin de l'année.

* PSP - Prêts et subventions de perfectionnement

Assurance-emploi - Partie II - Activités pancanadiennes
Dépenses finales (en milliers de dollars) par intervention[1]
1998-1999

1998-1999 Activités pancanadiennes	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qué.	Ont.	Man.	Sask.	Alberta	C.-B.	T.N.-O.	Yukon	AC	Canada
Achats de formation	38	0	136	9	35	3 995	34	922	0	0	0	0	7	5 177
Ententes bilatérales régionales	1 444	148	1 540	983	5 619	33 902	6 516	6 655	9 405	10 346	3 881	0	2 379	82 818
PEMS														
Subventions salariales ciblées	0	0	76	29	66	74	0	4	0	0	0	0	345	594
Travail indépendant	0	0	28	0	125	25	1	5	0	0	0	0	0	184
Part. pour la création d'emplois	0	0	177	37	34 855	14 410	24	0	0	1 053	0	0	0	50 556
PSP *	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Stagiaires payants	14	0	932	0	135	2	17	7	2	19	0	0	0	1 128
Aide à l'emploi	0	0	790	127	149	0	3 085	0	0	1 617	0	0	671	6 439
Total - PEMS	**14**	**0**	**2 003**	**193**	**35 330**	**14 511**	**3 127**	**16**	**2**	**2 689**	**0**	**0**	**1 016**	**58 901**
Autres														
Formation dans le cadre de projets	0	0	11	0	36	0	255	156	0	0	0	0	0	458
CCCES**	0	0	0	0	8	30	0	0	0	0	0	0	0	38
Communauté locale du marché travail	547	337	1 011	734	3 346	5 317	738	588	957	1 675	194	102	0	15 546
Part. nationale du marché du travail	0	0	0	18	1 042	6 006	66	80	315	117	0	0	51 473	59 117
Recherche et Innovation	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11 929	11 929
Total - Autres	**547**	**337**	**1 022**	**752**	**4 432**	**11 353**	**1 059**	**824**	**1 272**	**1 792**	**194**	**102**	**63 402**	**87 088**
Total	**2 043**	**485**	**4 701**	**1 937**	**45 416**	**63 761**	**10 736**	**8 417**	**10 679**	**14 827**	**4 075**	**102**	**66 804**	**233 984**

Source : Système d'information financière et états provinciaux vérifiés.
Note : 1. Comprend les dépenses relatives aux mesures d'adaptation et de restructuration des pêches, aux jeunes, aux ententes bilatérales régionales et aux autres activités pancanadiennes.
* PSP - Prêts et subventions de perfectionnement
** CCCES – Conseil canadien du commerce et de l'emploi dans la sidérurgie

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

PEMS
Coût moyen par intervention selon la province et le territoire[1]
1998-1999

1998-1999 PEMS - parties I et II	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qué.[2]	Ont.	Man.	Sask.	Alberta[3]	C.-B.	T.N.-O.[4]	Yukon[4]	Canada
Interventions à long terme													
Subventions salariales ciblées	6 296	4 394	3 100	2 643	5 093	4 746	3 099	13 991	1 730	3 907	NC	7 364	4 352
Travail indépendant	12 637	13 517	12 833	18 566	13 692	11 802	12 208	17 610	7 012	7 999	5 932	3 400	11 775
Part. pour la création d'emplois	5 477	6 230	6 924	2 399	6 224	6 888	6 895	9 802	2 111	7 325	s/o	5 224	4 973
Stagiaires payants	5 755	6 786	5 135	6 085	8 186	4 260	6 562	8 248	NC	2 701	4 296	4 188	6 506
Achats de formation[5]	8 283	5 345	7 632	202	13 210	6 853	4 477	4 814	NC	4 296	1 513	6 576	8 117
Formation dans le cadre de projets	4 254	5 500	14	13	6 672	8 313	8 576	9 525	4 429	5 931	s/o	s/o	7 270
Stagiaires payants/achats de formation[6]	**6 678**	**6 134**	**6 701**	**5 261**	**10 016**	**6 044**	**5 898**	**6 374**	**3 416**	**5 838**	**6 067**	**5 564**	**6 726**
Total - PEMS parties I et II	**6 427**	**6 124**	**6 740**	**3 859**	**8 681**	**6 802**	**6 495**	**7 460**	**3 391**	**6 593**	**6 914**	**4 997**	**6 320**

Source : Données sur les clients et systeme d'information financiere.

Notes :

1. Le coût moyen correspond à (partie I + partie II) divisé par le nombre d'interventions. Ne comprend pas les allocations de l'administration centrale et le travail partagé. Comme les interventions à court terme sont financées avec le budget des fonds de programme et des dépenses administratives, il n'est pas utile d'indiquer le coût moyen.
2. Le coût moyen pour le Québec comprend 93 millions de dollars en dépenses additionnelles. Les dépenses réelles dans le cadre de toutes les interventions n'apparaissent pas à la table 3.4, en raison des 93 millions de dollars additionnels en fonds provinciaux.
3. Les options ont été combinées pour donner une idée plus juste des coûts moyens à cause de problème de codage des deux types interventions.
4. En raison du nombre peu élevé de participants, certains coûts moyens peuvent être biaisés pour les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon.
5. Achats de formation comprend : Achats de formation - gouvernement à gouvernement, groupes de coordination, achats des Centres d'emploi du Canada (CEC), groupes de coordination gouvernement à gouvernement et groupes de coordination – achats des CEC.
6. Les dépenses comprennent les fonds reportés de l'exercice précédent, par conséquent des différences dans les montants reportés par les différentes régions peuvent entraîner des écarts dans les coûts moyens. En outre, selon le type d'interventions utilisé par les provinces et les territoires, des durées différentes ont une incidence sur les coûts moyens.

s/o – sans objet

NC - non calculé

PEMS
Coût moyen par intervention selon la province et le territoire[1]
1998-1999

1998-1999 PEMS - parties I et II	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qué.[2]	Ont.	Man.	Sask.	Alberta[3]	C.-B.	T.N.-O.[4]	Yukon[4]	Canada
Interventions à long terme													
Subventions salariales ciblées	6 296	4 394	3 100	2 643	5 093	4 746	3 099	13 991	1 730	3 907	NC	7 364	4 352
Travail indépendant	12 637	13 517	12 833	18 566	13 692	11 802	12 208	17 610	7 012	7 999	5 932	3 400	11 775
Part. pour la création d'emplois	5 477	6 230	6 924	2 399	6 224	6 888	6 895	9 802	2 111	7 325	s/o	5 224	4 973
Stagiaires payants	5 755	6 786	5 135	6 085	8 186	4 260	6 562	8 248	NC	2 701	4 296	4 188	6 506
Achats de formation[5]	8 283	5 345	7 632	202	13 210	6 853	4 477	4 814	NC	4 296	1 513	6 576	8 117
Formation dans le cadre de projets	4 254	5 500	14	13	6 672	8 313	8 576	9 525	4 429	5 931	s/o	s/o	7 270
Stagiaires payants/achats de formation[6]	**6 678**	**6 134**	**6 701**	**5 261**	**10 016**	**6 044**	**5 898**	**6 374**	**3 416**	**5 838**	**6 067**	**5 564**	**6 726**
Total - PEMS parties I et II	**6 427**	**6 124**	**6 740**	**3 859**	**8 681**	**6 802**	**6 495**	**7 460**	**3 391**	**6 593**	**6 914**	**4 997**	**6 320**

Source : Données sur les clients et système d'information financière.

Notes :

1. Le coût moyen correspond à (partie I + partie II) divisé par le nombre d'interventions. Ne comprend pas les allocations de l'administration centrale et le travail partagé. Comme les interventions à court terme sont financées avec le budget des fonds de programme et des dépenses administratives, il n'est pas utile d'indiquer le coût moyen.
2. Le coût moyen pour le Québec comprend 93 millions de dollars en dépenses additionnelles. Les dépenses réelles dans le cadre de toutes les interventions n'apparaissent pas à la table 3.4. en raison des 93 millions de dollars additionnels en fonds provinciaux.
3. Les options ont été combinées pour donner une idée plus juste des coûts moyens à cause de problème de codage des deux types interventions.
4. En raison du nombre peu élevé de participants, certains coûts moyens peuvent être biaisés pour les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon.
5. Achats de formation comprend : Achats de formation - gouvernement à gouvernement, groupes de coordination, achats des Centres d'emploi du Canada (CEC), groupes de coordination gouvernement à gouvernement et groupes de coordination – achats des CEC.
6. Les dépenses comprennent les fonds reportés de l'exercice précédent, par conséquent des différences dans les montants reportés par les différentes régions peuvent entraîner des écarts dans les coûts moyens. En outre, selon le type d'interventions utilisé par les provinces et les territoires, des durées différentes ont une incidence sur les coûts moyens.

s/o – sans objet
NC - non calculé

Profil des clients des PEMS
1998-1999

Sexe	Clients servis	Taux de chômage - marché du travail	Taux d'emploi - marché du travail	Taux d'activité - marché du travail
Hommes	57,9 %	8,9 %	66,0 %	72,4 %
Femmes	42,1 %	9,1 %	52,4 %	57,6 %

Groupes désignés	Taux de participation par intervention	Taux de chômage - Recensement	Taux d'emploi - Recensement	Taux d'activité - Recensement
Femmes	43,2 %	10,0 %	42,3 %	47,0 %
Autochtones	4,3 %	24,0 %	28,8 %	37,8 %
Personnes handicapées	1,6 %	s/o	s/o	s/o
Minorités visibles	3,0 %	14,2 %	41,3 %	48,1 %

Clients servis	
Prestataires actifs	81,9 %
Anciens prestataires	18,1 %

Ratio client-participant	
Clients	501 633
Participants	640 788
Ratio	1,28

Âge	Clients servis	Recensement de 1996
15 à 19	3,5 %	6,9 %
20 à 24	15,6 %	6,6 %
25 à 29	15,9 %	7,1 %
30 à 44	41,8 %	8,6 %
45+	20,5 %	33,1 %
Manquant/non valide	2,6 %	s/o

Source : Enquête sur la population active, 5 juin 1999.
Recensement de 1996 (échantillon de 20 %).

s/o - sans objet

Membres des groupes désignés pour les PEMS, par intervention
Nouvelles participantes - Femmes
1998-1999

1998-1999	T.-N. %	Î.-P.-É. %	N.-É. %	N.-B. %	Qué. %	Ont. %	Man. %	Sask. %	Alberta %	C.-B. %	T.N.-O. %	Yukon %	Canada %
Interventions à long terme													
Subventions salariales ciblées	47,8	46,9	42,7	59,2	44,2	39,5	47,5	39,6	45,7	41,8	44,4	63,6	45,3
Travail indépendant	43,5	41,1	35,7	34,2	35,8	45,8	37,3	42,0	44,9	44,0	31,8	45,3	41,9
Part. pour la création d'emplois	33,6	39,5	32,8	49,4	53,9	34,8	35,9	32,1	50,8	38,4	50,0	43,1	42,5
Stagiaires payants	30,4	48,3	35,2	42,6	42,5	47,5	47,1	38,8	34,7	39,9	42,5	45,1	41,6
Achats de formation	21,7	47,0	26,4	97,3	44,6	27,9	2,7	9,5	28,3	22,1	13,2	20,1	29,2
Formation dans le cadre de projets	48,7	69,9	42,0	47,2	49,6	48,5	30,7	47,9	46,2	50,6	s/o	11,1	48,8
Total - Interventions à long terme	**30,5**	**48,0**	**31,6**	**51,5**	**44,0**	**37,7**	**33,8**	**27,9**	**33,3**	**36,1**	**26,7**	**35,3**	**38,7**
Interventions à court terme													
Aide à l'emploi	43,5	59,4	53,7	49,0	47,7	51,0	64,7	53,6	45,0	49,3	66,7	38,4	48,5
Services de groupe	46,1	45,1	42,3	41,8	s/o	44,5	40,7	32,2	s/o	42,3	s/o	50,0	44,1
Counselling individuel	38,0	57,5	42,8	46,3	s/o	48,2	45,0	44,3	16,7	42,8	61,5	33,3	44,6
Supplément de retour au travail	s/o	s/o	s/o	s/o	40,4	s/o	s/o	s/o	s/o	s/o	s/o	s/o	40,4
Total - Interventions à court terme	**39,5**	**55,8**	**45,8**	**46,3**	**45,8**	**46,2**	**54,0**	**42,4**	**45,0**	**47,5**	**62,5**	**40,0**	**46,3**
Autres PEMS[1]	**49,5**	**s/o**	**40,5**	**38,4**	**s/o**	**37,5**	**33,2**	**50,0**	**41,1**	**41,5**	**52,0**	**44,7**	**40,6**
Total - PEMS	**33,1**	**50,6**	**38,1**	**50,1**	**44,7**	**43,8**	**47,4**	**33,0**	**41,4**	**43,0**	**34,5**	**36,5**	**43,2**

Source : Données sur les clients.
Participants : Prestataires actifs/anciens prestataires/non assurés.
Note :
1. Autres PEMS comprennent : suppléments de revenu ciblés, La Stratégie du poisson de fond de l'Atlantique (LSPA), Initiatives stratégiques (IS), stagiaires payants du Conseil canadien du commerce et de l'emploi dans la sidérurgie (CCCES), NB au travail, groupes de coordination du CCCES, commissions du marché du travail.

s/o - sans objet

Membres des groupes désignés par les PEMS, par intervention
Nouveaux participants - Personnes handicapées
1998-1999

1998-1999	T.-N. %	Î.-P.-É. %	N.-É. %	N.-B. %	Qué. %	Ont. %	Man. %	Sask. %	Alberta %	C.-B. %	T.N.-O. %	Yukon %	Canada %
Interventions à long terme													
Subventions salariales ciblées	3,1	3,5	4,6	0,7	1,4	1,8	4,8	5,7	2,1	2,2	0,0	0,0	1,8
Travail indépendant	0,9	4,6	3,8	1,0	0,4	1,4	5,0	2,6	0,9	2,0	6,8	1,3	1,5
Part. pour la création d'emplois	1,3	4,3	2,5	1,3	0,3	1,5	2,2	3,7	1,1	1,3	0,0	0,0	1,3
Stagiaires payants	3,9	3,3	3,1	0,6	1,1	1,4	3,2	2,9	2,4	2,3	1,1	0,7	1,8
Achats de formation	1,4	5,5	3,4	0,3	0,8	1,0	0,9	0,7	0,9	1,1	1,1	0,9	1,2
Formation dans le cadre de projets	0,9	4,8	1,4	2,1	2,2	0,6	3,2	3,3	1,2	1,3	s/o	0,0	1,6
Total - Interventions à long terme	**2,5**	**4,2**	**3,4**	**0,9**	**1,2**	**1,2**	**2,8**	**2,1**	**1,0**	**1,7**	**1,5**	**0,8**	**1,5**
Interventions à court terme													
Aide à l'emploi	17,6	12,0	5,9	6,3	1,0	2,4	5,5	2,4	1,0	2,0	s/o	s/o	1,8
Services de groupe	0,4	3,2	1,8	0,5	s/o	0,3	1,6	1,0	s/o	0,8	s/o	s/o	0,5
Counselling individuel	14,3	8,0	4,7	1,2	s/o	4,6	4,4	3,6	5,6	4,5	5,1	s/o	5,7
Supplément de retour au travail	s/o	s/o	s/o	s/o	2,1	s/o	s/o	s/o	s/o	s/o	s/o	s/o	2,1
Total - Interventions à court terme	**12,3**	**8,7**	**4,0**	**2,0**	**1,3**	**1,0**	**4,5**	**2,9**	**1,0**	**1,8**	**4,2**	**s/o**	**1,7**
Autres PEMS[1]	**2,0**	**s/o**	**2,6**	**0,3**	**s/o**	**2,9**	**1,0**	**s/o**	**4,8**	**0,4**	**s/o**	**2,1**	**2,9**
Total - PEMS	**5,2**	**5,7**	**3,7**	**1,1**	**1,2**	**1,1**	**3,9**	**2,4**	**1,1**	**1,7**	**1,4**	**0,8**	**1,6**

Source : Données sur les clients.
Participants : Prestataires actifs/anciens prestataires/non assurés.
Note :
1. Autres PEMS comprennent : suppléments de revenu ciblés, La Stratégie du poisson de fond de l'Atlantique (LSPA), Initiatives stratégiques (IS), stagiaires payants du Conseil canadien du commerce et de l'emploi dans la sidérurgie (CCCES), NB au travail, groupes de coordination du CCCES, commissions du marché du travail.

s/o - sans objet

Membres des groupes désignés pour les PEMS, par intervention
Nouveaux participants - Autochtones
1998-1999

1998-1999	T.-N. %	Î.-P.-É. %	N.-É. %	N.-B. %	Qué. %	Ont. %	Man. %	Sask. %	Alberta %	C.-B. %	T.N.-O. %	Yukon %	Canada %
Interventions à long terme													
Subventions salariales ciblées	2,5	0,3	0,7	3,1	2,2	0,8	14,1	10,4	7,3	4,2	72,2	9,1	2,6
Travail indépendant	2,8	0,0	1,1	1,0	1,9	1,2	10,4	5,6	4,0	3,2	36,4	15,3	2,6
Part. pour la création d'emplois	5,1	0,4	4,7	0,8	1,8	7,5	35,7	14,8	8,4	12,6	0,0	15,5	5,7
Stagiaires payants	4,0	1,5	2,1	0,7	1,4	1,8	18,9	10,5	30,1	5,6	66,7	7,6	3,8
Achats de formation	2,9	0,6	1,1	1,1	1,7	1,3	7,0	9,5	4,7	3,4	36,2	10,0	3,1
Formation dans le cadre de projets	19,2	0,5	1,5	1,7	2,0	0,4	23,3	12,1	4,1	8,0	s/o	88,9	4,1
Total - Interventions à long terme	**4,1**	**0,9**	**1,6**	**1,3**	**1,7**	**1,6**	**16,7**	**10,2**	**5,7**	**5,3**	**48,2**	**12,5**	**3,6**
Interventions à court terme													
Aide à l'emploi	0,8	0,5	2,8	2,7	1,1	0,8	6,1	7,2	9,6	3,5	0,0	4,1	4,8
Services de groupe	1,9	0,3	0,6	0,0	s/o	0,6	14,2	6,1	s/o	2,1	s/o	7,1	1,0
Counselling individuel	2,5	0,5	0,7	0,5	s/o	1,0	13,1	10,1	55,6	3,3	38,5	0,0	3,8
Supplément de retour au travail	s/o	s/o	s/o	s/o	1,2	s/o	s/o	s/o	s/o	s/o	s/o	s/o	1,2
Total - Interventions à court terme	**2,3**	**0,5**	**1,3**	**0,8**	**1,1**	**0,6**	**9,6**	**9,0**	**9,6**	**3,2**	**33,3**	**4,4**	**3,3**
Autres PEMS[1]	**98,0**	**s/o**	**4,3**	**100,0**	**100,0**	**98,2**	**100,5**	**100,0**	**93,8**	**106,8**	**100,0**	**85,1**	**96,7**
Total - PEMS	**4,0**	**0,7**	**1,5**	**2,2**	**2,2**	**1,4**	**12,8**	**10,0**	**10,4**	**5,4**	**58,3**	**16,1**	**4,3**

Source : Données sur les clients.
Participants : Prestataires actifs/anciens prestataires.
Note :

1. Autres PEMS comprennent : suppléments de revenu ciblés, La Stratégie du poisson de fond de l'Atlantique (LSPA), Initiatives stratégiques (IS), stagiaires payants du Conseil canadien du commerce et de l'emploi dans la sidérurgie (CCCES), NB au travail, groupes de coordination du CCCES, commissions du marché du travail.

s/o - sans objet

Membres des groupes désignés pour les PEMS, par intervention
Nouveaux participants – Minorités visibles
1998-1999

1998-1999	T.-N. %	Î.-P.-É. %	N.-É. %	N.-B. %	Qué.[1] %	Ont. %	Man. %	Sask. %	Alberta %	C.-B. %	T.N.-O. %	Yukon %	Canada %
Interventions à long terme													
Subventions salariales ciblées	0,1	0,5	1,7	0,3	s/o	4,1	8,3	4,7	8,2	5,5	5,6	s/o	3,4
Travail indépendant	s/o	0,7	2,4	s/o	s/o	2,1	3,8	1,3	3,2	3,3	9,1	2,0	2,5
Partenariats pour la création d'emplois	0,2	0,8	3,3	0,4	s/o	1,6	5,5	3,7	5,3	1,8	s/o	0,0	1,6
Stagiaires payants	0,2	0,9	1,4	0,2	s/o	3,3	8,7	2,6	1,7	3,4	3,2	1,4	2,5
Achats de formation	0,1	0,7	1,5	0,1	s/o	2,1	2,9	1,0	4,0	2,9	1,5	0,4	2,6
Formation dans le cadre de projets	0,4	s/o	7,2	0,9	s/o	5,6	11,2	2,5	4,6	7,5	s/o	s/o	6,0
Total – Interventions à long terme	**0,2**	**0,7**	**1,7**	**0,3**	**s/o**	**3,0**	**7,1**	**1,9**	**4,3**	**3,9**	**2,9**	**1,0**	**2,8**
Interventions à court terme													
Aide à l'emploi	s/o	0,4	2,9	0,9	s/o	6,6	8,4	7,6	3,3	2,7	s/o	1,4	4,1
Services de groupe	0,3	0,5	1,3	s/o	s/o	1,5	6,4	1,7	s/o	2,0	s/o	7,1	1,6
Counselling individuel	0,2	0,8	1,7	0,4	s/o	3,5	7,8	2,7	0,0	6,6	5,1	s/o	2,9
Total – Interventions à court terme	**0,2**	**0,6**	**1,9**	**0,4**	**s/o**	**2,8**	**7,9**	**2,9**	**3,3**	**2,7**	**4,2**	**2,2**	**3,0**
Autres PEMS[2]	**s/o**	**s/o**	**s/o**	**28,2**	**s/o**	**4,5**	**0,5**	**s/o**	**7,7**	**0,7**	**12,3**	**s/o**	**6,3**
Total - PEMS	**0,2**	**0,7**	**1,8**	**0,6**	**s/o**	**2,9**	**7,5**	**2,2**	**3,7**	**3,1**	**5,0**	**1,1**	**3,0**

Source : Données sur les clients.
Participants : Prestataires actifs / anciens prestataires / non assurés.
Notes :

1. Données non disponibles dans le système d'information de gestion provincial.
2. Autres PEMS comprennent : suppléments de revenu ciblés, La Stratégie du poisson de fond de l'Atlantique (LSPA), Initiatives stratégiques (IS), stagiaires payants du Conseil canadien du commerce et de l'emploi dans la sidérurgie (CCCES), NB au travail, groupes de coordination du CCCES, commissions du marché du travail.

s/o - sans objet

Résultats et objectifs pour 1998-1999
Indicateurs du nombre de retours au travail et de prestations non versées[1]

	Résultats						Objectifs		Écarts Résultats c. objectifs	
	Clients qui sont retournés au travail			Prestations non versées (M $)			Clients qui sont retournés au travail	Prestations non versées (M $)	Clients qui sont retournés au travail (%)	Prestations non versées (%)
	Apprentis	Services de groupe	Total	Apprentis	Services de groupe	Total				
Province/Territoire										
Terre-Neuve	573	559	7 394	2,99	1,81	13,45	5 290	13,84	139,77	97,25
Île-du-Prince-Édouard	94	142	2 902	0,39	0,54	4,53	2 000	4,00	145,10	113,25
Nouvelle-Écosse	544	2 377	10 974	3,74	11,04	27,95	6 814	29,47	161,05	94,84
Nouveau-Brunswick	360	153	11 504	0,80	0,76	11,52	8 991	29,31	127,95	39,30
Québec	s/o	7 170	49 995	s/o	34,69	110,32	43 541	116,34	114,82	94,83
Ontario	6 790	56 714	109 565	51,78	336,36	505,08	56 152	256,37	195,12	197,01
Manitoba	1 076	851	11 516	7,86	4,64	21,86	5 808	38,64	198,28	56,57
Saskatchewan	1 124	609	5 468	8,58	3,21	19,60	4 412	16,00	123,93	122,50
Alberta	6 938	s/o	20 076	56,16	s/o	79,37	15 695	101,10	127,91	78,51
Colombie-Britannique	3 901	6 206	37 036	32,71	39,27	120,99	30 676	141,95	120,73	85,23
Territoires du Nord-Ouest[2]	29	4	291	0,39	0,01	1,24	409	3,59	71,15	34,54
Yukon	58	25	276	0,57	0,12	1,31	318	2,35	86,79	55,74
AC	s/o	s/o	111	0	0	0,32	s/o	s/o	s/o	s/o
Total national	**21 487**	**74 810**	**267 108**	**165,95**	**432,46**	**917,55**	**180 106**	**752,96**	**148,31**	**121,86**

Source : Données sur les résultats.

Notes :

1. Les objectifs et les résultats reflètent toutes les activités prévues à la partie II, y compris les PEMS pour les peuples autochtones. Une nouvelle méthode a été utilisée à la fin de l'année pour faire les rajustements nécessaires aux chiffres sur les résultats. Elle a entraîné une baisse des prestations non versées. À noter que les objectifs ont été fixés avec les données historiques et l'ancienne méthode.
2. En raison du transfert de responsabilités de DRHC au gouvernement des T.N.-O. en milieu d'exercice et de l'absence de données, les chiffres concernant les T.N.-O. sont sous-estimés.

s/o - sans objet
AC - administration centrale

Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS)
Clients de l'assurance-emploi servis par type de clients
1998-1999

	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qué.[1]	Ont.	Man.	Sask.	Alberta	C.-B.	T.N.-O.	Yukon	Canada
Exercice 1998-1999													
Prestataires d'assurance-emploi servis	19 645	5 365	13 766	65 %	133 410	s/o	65 %	65 %	24 820	53 730	65 %	759	s/o
Prestataires actifs	10 545	3 083	11 292	10 934	54 687	155 693	10 490	5 467	30 818	41 757	322	382	335 480
Anciens prestataires	3 611	815	2 715	5 246	26 995	14 451	1 735	667	7 408	10 589	29	75	74 336
Sous-total – Clients d'assurance-emploi	**14 156**	**3 898**	**14 007**	**16 180**	**81 682**	**170 144**	**12 225**	**6 134**	**38 226**	**52 346**	**351**	**457**	**409 806**
Non assurés[2]	4 173	691	2 671	5 735	9 577	15 259	4 737	1 346	29 401	17 951	182	104	91 827
Total – Clients	**18 329**	**4 589**	**16 678**	**21 915**	**91 259**	**185 403**	**16 962**	**7 480**	**67 627**	**70 297**	**533**	**561**	**501 633**

Notes :

1. L'EDMT conclue avec le Québec établit un engagement concernant le nombre de clients servis (133 410), principalement les prestataires actifs. Toutefois, les objectifs ont été établis sur le nombre d'interventions. Ces données ne comprennent pas les 4 900 interventions des Partenariats pour la création d'emplois et 4 149 interventions en Achats de formation – aucune information sur les clients n'est disponible.
2. Ne se rapporte qu'aux clients de l'Aide à l'emploi et du Counselling individuel.

s/o - sans objet

ANNEXE 4

Tableaux des données sur l'adaptation des collectivités

4.1 Cerner l'avenir : Une perspective communautaire

4.2 Proportion de prestataires qui ont travaillé au moins deux semaines de plus que les exigences minimales

4.3 Proportion de prestataires qui ont travaillé exactement deux semaines de plus que les exigences minimales

Cerner l'avenir : Une perspective communautaire

Collectivité[1]	Facteurs démographiques						Caractéristiques des collectivités		
	Âge moyen des personnes dont l'emploi a pris fin		Proportion des hommes parmi les personnes dont l'emploi a pris fin		Proportion des personnes mariées ou l'équivalent parmi celles dont l'emploi a pris fin		Principale langue parlée dans la collectivité[2]	Type de collectivité (urbaine / rurale / mixte)[2]	Recensement de la population 1996[2]
	1998	1997	1998	1997	1998	1997			
Clarenville	37	36	61	61	65	62	Anglais	Mixte	5 335
Î.-P.-É.	36	35	55	56	54	53	Anglais	Mixte	134 557
Truro	35	35	56	57	50	50	Anglais	Petite urbaine	11 938
Miramichi	36	36	58	59	52	53	Anglais[3]	Petite urbaine	19 241
Repentigny	36	36	56	55	52	53	Français	Petite urbaine	53 824
Montréal Centre-est	35	35	53	53	34	35	Français	Petite mixte	1 775 846
Toronto Centre	35	33	43	45	32	35	Anglais	Grande urbaine	2 385 421
Hamilton Mountain	35	35	49	50	50	52	Anglais	Grande urbaine	467 799
Saint-Boniface	34	33	48	49	43	47	Français	Grande urbaine	618 477
Prince Albert	35	34	55	56	46	47	Anglais	Petite mixte	34 777
Calgary	34	32	53	56	30	34	Anglais	Grande urbaine	821 628
Kelowna	35	34	54	54	42	44	Anglais	Petite urbaine	304 477
Surrey	35	35	52	53	51	52	Anglais	Petite urbaine	89 442
Yellowknife	33	33	55	53	41	45	Anglais	Petite urbaine	17 275

Source : Données de diverses sources, y compris de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada du recensement de 1996 et des fichiers administratifs de l'assurance-emploi. À moins d'avis contraire, les renseignements concernent les personnes qui ont quitté leur emploi en 1997.

Notes :

1. Dans certains cas, à cause de la disponibilité des données, les renseignements fournis peuvent toucher des régions qui ne sont pas tout à fait conformes aux limites des CRHC locaux.
2. Ces renseignements concernent l'ensemble de la collectivité.
3. Bien qu'elle soit à prédominance anglophone, cette collectivité a un large bassin de francophones.

Cerner l'avenir : Une perspective communautaire (suite)

Collectivité[1]	Caractéristiques économiques					
	Taux de chômage moyen de la collectivité (aux fins du calcul de l'admissibilité à l'assurance-emploi)[2] (%)		Revenu annuel moyen des personnes dont l'emploi a pris fin (à l'exception des prestataires d'assurance-emploi et d'aide sociale)		Diversité économique dans la collectivité [2]	Facteurs saisonniers dans la collectivité [2]
	1998	1997	1998	1997		
Clarenville	21	22	13 781 $	15 106 $	Faible	Oui
Î.-P.-É.	14	15	12 799 $	14 322 $	Moyenne	Oui
Truro	12	13	13 972 $	14 922 $	Moyenne	Oui
Miramichi	16	15	13 713 $	13 949 $	Faible	Oui
Repentigny	12	12	16 585 $	17 825 $	Élevée	Oui
Montréal Centre-est	10	11	15 911 $	17 201 $	Élevée	Non
Toronto Centre	7	8	31 538 $	39 665 $	Élevée	Non
Hamilton Mountain	5	7	22 559 $	23 214 $	Élevée	Non
Saint-Boniface	6	8	17 651 $	19 329 $	Élevée	Non
Prince Albert	15	13	16 355 $	15 468 $	Faible	Oui
Calgary	5	6	21 384 $	23 819 $	Élevée	Non
Kelowna	9	10	18 246 $	18 471 $	Élevée	Oui
Surrey	9	9	18 425 $	20 039 $	Élevée	Un peu
Yellowknife	25	25	21 818 $	25 994 $	Élevée	Non

Source : Données de diverses sources, y compris de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada du recensement de 1996 et des fichiers administratifs de l'assurance-emploi. À moins d'avis contraire, les renseignements concernent les personnes qui ont quitté leur emploi en 1997.

Notes :
1. Dans certains cas, à cause de la disponibilité des données, les renseignements fournis peuvent toucher des régions qui ne sont pas tout à fait conformes aux limites des CRHC locaux.
2. Ces renseignements concernent l'ensemble de la collectivité.

Cerner l'avenir : Une perspective communautaire (suite)

Collectivité[1]	Caractéristiques économiques							
	Nombre moyen d'employeurs uniques en 1996 par personne dont l'emploi a pris fin		Industries qui ont le plus grand nombre de personnes dont l'emploi a pris fin		Industries qui viennent aux deuxième rang quant au nombre de personnes dont l'emploi a pris fin		Industries qui viennent au troisième rang quant au nombre de personnes dont l'emploi a pris fin	
	1998	1997	1998	1997	1998	1997	1998	1997
Clarenville	1,5	1,4	Fabrication	Fabrication	Pêche	Construction	Construction	Commerce de détail
Î.-P.-É.	1,7	1,7	Fabrication	Fabrication	Commerce de gros	Commerce de détail	Construction	Construction
Truro	1,6	1,5	Construction	Fabrication	Fabrication	Construction	Commerce de détail	Commerce de détail
Miramichi	1,5	1,5	Construction	Construction	Services gouvernementaux	Fabrication	Fabrication	Services gouvernementaux
Repentigny	1,6	1,6	Fabrication	Fabrication	Construction	Commerce de détail	Commerce de détail	Construction
Montréal Centre-est	1,7	1,7	Fabrication	Fabrication	Services commerciaux	Commerce de détail	Autres services	Autres services
Toronto Centre	1,6	1,6	Services commerciaux	Services commerciaux	Éducation	Commerce de détail	Autres services	Autres services
Hamilton Mountain	1,7	1,6	Fabrication	Fabrication	Construction	Commerce de détail	Commerce de détail	Construction
Saint-Boniface	1,8	1,7	Éducation	Commerce de détail	Commerce de détail	Fabrication	Hébergement et restauration	Éducation
Prince Albert	1,8	1,7	Construction	Commerce de détail	Éducation	Hébergement et restauration	Hébergement et restauration	Construction
Calgary	2,0	1,9	Services commerciaux	Hébergement et restauration	Hébergement et restauration	Services commerciaux	Autres services	Autres services
Kelowna	1,8	1,7	Construction	Commerce de détail	Hébergement et restauration	Construction	Commerce de détail	Hébergement et restauration
Surrey	1,6	1,6	Fabrication	Fabrication	Construction	Commerce de détail	Services commerciaux	Construction
Yellowknife	1,9	1,9	Services gouvernementaux	Construction	Construction	Éducation	Hébergement et restauration	Commerce de détail

Source : Données de diverses sources, y compris de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada du recensement de 1996, et des fichiers de données administratives de l'assurance-emploi. À moins d'avis contraire, les renseignements concernent les personnes qui ont quitté leur emploi en 1997.

Note : 1. Dans certains cas, à cause de la disponibilité des données, les renseignements fournis peuvent toucher des régions qui ne sont pas tout à fait conformes aux limites des CRHC locaux.

Cerner l'avenir : Une perspective communautaire (suite)

Collectivité[1]	Caractéristiques du soutien du revenu								
	Moyenne des prestations d'assistance sociale demandées en 1996 par personne dont l'emploi a pris fin		Personnes qui ont reçu des prestations d'assistance sociale (a.-s.) en 1996 proportionnellement aux personnes dont l'emploi a pris fin (%)		Personnes qui ont reçu des prestations d'a.-s. en 1996 proportionnellement aux personnes dont l'emploi a pris fin et qui sont devenues prestataires d'a.-e. par la suite (%)		Prestataires d'a.-e. proportionnellement aux personnes dont l'emploi a pris fin[2] (%)		Personnes qui ont reçu des prestations d'a.-e. après la cessation d'emploi proportionnellement à celles dont l'emploi a pris fin cette même année[3] (%)
	1998	1997	1998	1997	1998	1997	1998	1997[4]	1997
Clarenville	2 757 $	3 553 $	4	5	3	4	74	74	70
Î.-P.-É.	3 877 $	4 531 $	6	6	5	6	74	72	64
Truro	3 766 $	4 640 $	6	7	3	5	54	58	52
Miramichi	3 086 $	3 979 $	7	8	5	7	66	72	65
Repentigny	3 168 $	4 084 $	8	9	4	7	51	55	48
Montréal Centre-est	3 501 $	4 394 $	15	16	6	12	42	46	41
Toronto Centre	3 952 $	4 483 $	4	4	1	4	24	23	20
Hamilton Mountain	5 041 $	5 788 $	6	7	2	6	36	40	36
Saint-Boniface	3 759 $	4 952 $	7	7	3	5	34	35	31
Prince Albert	3 688 $	4 210 $	6	10	3	8	46	42	36
Calgary	2 957 $	3 470 $	7	8	2	8	27	21	18
Kelowna	3 173 $	4 248 $	10	12	5	9	46	45	38
Surrey	3 588 $	4 603 $	8	9	3	7	47	47	40
Yellowknife	3 782 $	4 235 $	13	12	5	10	31	30	28

Source : Données de diverses sources, y compris de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada du recensement de 1996 et des fichiers administratifs de l'assurance-emploi. À moins d'avis contraire, les renseignements concernent les personnes qui ont quitté leur emploi en 1997.

Notes :

1. Dans certains cas, à cause de la disponibilité des données, les renseignements fournis peuvent toucher des régions qui ne sont pas tout à fait conformes aux limites des CRHC locaux.
2. On obtient les résultats de cette colonne en divisant le nombre de prestataires d'assurance-emploi (selon les dossiers de revenu T1) en 1997 par le nombre de personnes dont l'emploi a pris fin au cours de l'année en question.
3. Source : Rapport sur l'état des demandes.
4. Les chiffres de ce tableau sous-estiment la proportion des demandes (des fichiers de l'assurance-emploi) suite à la cessation d'emploi - les fichiers de l'assurance-emploi étaient disponibles.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

4.2

Proportion de prestataires qui ont travaillé au moins deux semaines de plus que les exigences minimales

		Total	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Québec		Ontario
			Clarenville		Truro	Miramichi	Repentigny	Montréal C-E	Toronto Centre
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
1992-93	**Annuel**	**89,2**	**64,6**	**70,8**	**89,9**	**69,8**	**95,0**	**96,5**	**98,3**
	92 2e trim.	93,8	77,3	86,6	92,8	78,1	95,2	96,6	98,3
	92 3e trim.	85,8	63,2	59,2	88,6	64,6	94,6	96,7	98,5
	92 4e trim.	87,9	60,2	73,1	89,7	67,6	95,0	96,3	98,0
	93 1er trim.	92,1	63,5	81,8	89,3	75,2	95,5	96,6	98,6
1993-94	**Annuel**	**88,2**	**62,2**	**68,9**	**90,0**	**70,9**	**96,0**	**96,6**	**98,3**
	93 2e trim.	94,2	74,4	83,9	91,8	83,8	96,9	97,6	98,8
	93 3e trim.	82,8	48,3	56,0	88,0	66,0	95,8	95,8	98,3
	93 4e trim.	86,8	66,3	71,1	88,1	67,0	96,0	96,2	97,8
	94 1er trim.	91,7	63,6	80,5	93,7	75,3	95,3	96,7	98,2
1994-95	**Annuel**	**88,9**	**73,6**	**72,5**	**89,6**	**72,3**	**95,0**	**96,1**	**98,4**
	94 2e trim.	96,0	92,1	92,8	92,4	90,9	96,0	97,7	98,1
	94 3e trim.	85,0	55,8	59,2	85,9	68,5	94,8	95,7	98,9
	94 4e trim.	86,2	74,3	71,8	90,5	66,8	94,8	95,2	98,6
	95 1er trim.	91,5	75,6	79,3	88,4	75,2	95,1	96,1	98,0
1995-96	**Annuel**	**90,0**	**74,1**	**75,6**	**91,8**	**76,1**	**95,2**	**96,0**	**98,4**
	95 2e trim.	93,6	81,6	82,7	88,7	83,6	95,0	97,1	98,3
	95 3e trim.	85,9	54,9	61,9	91,2	69,6	94,5	96,1	98,8
	95 4e trim.	89,1	79,5	79,3	92,6	73,8	95,3	95,3	98,1
	96 1er trim.	93,5	81,6	84,5	93,2	81,9	96,1	95,8	98,1
1996-97	**Annuel**	**93,4**	**86,5**	**87,5**	**94,8**	**84,9**	**95,9**	**96,6**	**98,6**
	96 2e trim.	94,8	87,5	84,7	94,0	87,6	96,8	96,9	98,4
	96 3e trim.	90,9	82,0	80,5	92,4	75,6	93,9	95,6	98,8
	96 4e trim.	92,9	87,4	90,4	95,7	85,5	96,4	96,9	98,5
	97 1er trim.	95,7	89,2	92,3	95,3	89,3	95,9	97,1	98,7
1997-98	**Annuel**	**95,6**	**89,9**	**91,5**	**95,8**	**93,3**	**96,2**	**97,3**	**97,9**
	97 2e trim.	96,1	90,6	91,7	95,3	91,3	96,8	97,5	97,1
	97 3e trim.	95,1	91,1	88,8	95,3	90,7	95,6	97,2	98,9
	97 4e trim.	95,5	89,8	92,6	96,0	94,5	96,7	96,8	97,9
	98 1er trim.	95,9	88,1	91,7	96,2	93,7	95,1	98,1	97,6
1998-99	**Annuel**	**95,1**	**83,6**	**92,0**	**95,7**	**94,1**	**96,1**	**96,4**	**98,0**
	98 2e trim.	96,0	89,8	94,4	96,5	93,7	95,6	95,7	97,9
	98 3e trim.	94,2	80,7	87,6	96,0	95,0	95,4	96,0	98,0
	98 4e trim.	95,7	89,7	93,5	96,1	94,3	96,6	97,2	98,1
	99 1er trim.	94,5	71,4	92,8	94,3	92,8	96,2	96,4	97,8

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

Note : Veuillez noter que les définitions utilisées dans ce tableau diffèrent de celles utilisées dans le rapport de 1998. Il est donc possible que les chiffres portant sur la période allant de 1992 à 1998 ne correspondent pas à ceux du rapport de 1998.

4.2

Proportion de prestataires qui ont travaillé au moins deux semaines de plus que les exigences minimales

		Total	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Québec		Ontario
			Clarenville		Truro	Miramichi	Repentigny	Montréal C-E	Toronto Centre
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
1992-93	**Annuel**	**89,2**	**64,6**	**70,8**	**89,9**	**69,8**	**95,0**	**96,5**	**98,3**
	92 2e trim.	93.8	77.3	86.6	92.8	78.1	95.2	96.6	98.3
	92 3e trim.	85.8	63.2	59.2	88.6	64.6	94.6	96.7	98.5
	92 4e trim.	87.9	60.2	73.1	89.7	67.6	95.0	96.3	98.0
	93 1er trim.	92.1	63.5	81.8	89.3	75.2	95.5	96.6	98.6
1993-94	**Annuel**	**88,2**	**62,2**	**68,9**	**90,0**	**70,9**	**96,0**	**96,6**	**98,3**
	93 2e trim.	94.2	74.4	83.9	91.8	83.8	96.9	97.6	98.8
	93 3e trim.	82.8	48.3	56.0	88.0	66.0	95.8	95.8	98.3
	93 4e trim.	86.8	66.3	71.1	88.1	67.0	96.0	96.2	97.8
	94 1er trim.	91.7	63.6	80.5	93.7	75.3	95.3	96.7	98.2
1994-95	**Annuel**	**88,9**	**73,6**	**72,5**	**89,6**	**72,3**	**95,0**	**96,1**	**98,4**
	94 2e trim.	96.0	92.1	92.8	92.4	90.9	96.0	97.7	98.1
	94 3e trim.	85.0	55.8	59.2	85.9	68.5	94.8	95.7	98.9
	94 4e trim.	86.2	74.3	71.8	90.5	66.8	94.8	95.2	98.6
	95 1er trim.	91.5	75.6	79.3	88.4	75.2	95.1	96.1	98.0
1995-96	**Annuel**	**90,0**	**74,1**	**75,6**	**91,8**	**76,1**	**95,2**	**96,0**	**98,4**
	95 2e trim.	93.6	81.6	82.7	88.7	83.6	95.0	97.1	98.3
	95 3e trim.	85.9	54.9	61.9	91.2	69.6	94.5	96.1	98.8
	95 4e trim.	89.1	79.5	79.3	92.6	73.8	95.3	95.3	98.1
	96 1er trim.	93.5	81.6	84.5	93.2	81.9	96.1	95.8	98.1
1996-97	**Annuel**	**93,4**	**86,5**	**87,5**	**94,8**	**84,9**	**95,9**	**96,6**	**98,0**
	96 2e trim.	94.8	87.5	84.7	94.0	87.6	96.8	96.9	98.4
	96 3e trim.	90.9	82.0	80.5	92.4	75.6	93.9	95.6	98.8
	96 4e trim.	92.9	87.4	90.4	95.7	85.5	96.4	96.9	98.5
	97 1er trim.	95.7	89.2	92.3	95.3	89.3	95.9	97.1	98.7
1997-98	**Annuel**	**95,6**	**89,9**	**91,5**	**95,8**	**93,3**	**96,2**	**97,3**	**97,9**
	97 2e trim.	96.1	90.6	91.7	95.3	91.3	96.8	97.5	97.1
	97 3e trim.	95.1	91.1	88.8	95.3	90.7	95.6	97.2	98.9
	97 4e trim.	95.5	89.8	92.6	96.0	94.5	96.7	96.8	97.9
	98 1er trim.	95.9	88.1	91.7	96.2	93.7	95.1	98.1	97.6
1998-99	**Annuel**	**95,1**	**83,6**	**92,0**	**95,7**	**94,1**	**96,1**	**96,4**	**98,0**
	98 2e trim.	96.0	89.8	94.4	96.5	93.7	95.6	95.7	97.9
	98 3e trim.	94.2	80.7	87.6	96.0	95.0	95.4	96.0	98.0
	98 4e trim.	95.7	89.7	93.5	96.1	94.3	96.6	97.2	98.1
	99 1er trim.	94.5	71.4	92.8	94.3	92.8	96.2	96.4	97.8

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

Note : Veuillez noter que les définitions utilisées dans ce tableau diffèrent de celles utilisées dans le rapport de 1998. Il est donc possible que les chiffres portant sur la période allant de 1992 à 1998 ne correspondent pas à ceux du rapport de 1998.

4.2

Proportion de prestataires qui ont travaillé au moins deux semaines de plus que les exigences minimales (suite)

		Total	Ontario	Manitoba	Sask.	Alberta	C.-B.	C.-B.	Ontario
			Hamilton-Mountain	Saint-Boniface	Prince Albert	Calgary	Kelowna	Surrey	Yellowknife
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
1992-93	**Annuel**	**89,2**	**96,8**	**97,3**	**96,6**	**97,5**	**95,9**	**95,2**	**97,5**
	92 2e trim.	93.8	96.5	96.3	95.3	98.0	95.4	96.5	98.2
	92 3e trim.	85.8	98.0	98.6	97.2	98.2	96.7	94.6	99.2
	92 4e trim.	87.9	96.1	97.0	96.9	96.7	95.8	94.4	95.9
	93 1re trim.	92.1	96.5	96.8	96.5	97.5	95.9	96.1	96.5
1993-94	**Annuel**	**88,2**	**96,8**	**96,5**	**96,3**	**97,4**	**94,9**	**92,6**	**97,4**
	93 2e trim.	94.2	97.0	96.3	96.8	97.7	96.1	96.4	99.6
	93 3e trim.	82.8	97.4	97.6	96.4	97.5	95.6	91.9	95.2
	93 4e trim.	86.8	96.4	95.9	96.3	97.6	93.5	89.2	97.6
	94 1re trim.	91.7	96.4	96.0	95.7	96.7	95.5	95.4	97.5
1994-95	**Annuel**	**88,9**	**96,6**	**97,2**	**96,2**	**97,3**	**94,2**	**91,2**	**96,4**
	94 2e trim.	96.0	97.0	98.0	97.6	97.4	96.7	97.4	98.0
	94 3e trim.	85.0	97.4	96.6	97.1	97.3	94.0	91.6	98.2
	94 4e trim.	86.2	96.9	97.2	95.0	97.3	93.5	85.3	94.9
	95 1re trim.	91.5	95.2	97.1	96.2	97.3	93.5	95.9	95.1
1995-96	**Annuel**	**90,0**	**95,3**	**97,1**	**96,9**	**97,2**	**95,9**	**91,9**	**95,8**
	95 2e trim.	93.6	97.4	97.0	97.1	97.1	96.3	96.8	96.8
	95 3e trim.	85.9	96.2	98.0	96.8	97.1	95.7	90.2	95.8
	95 4e trim.	89.1	94.0	95.9	97.0	97.1	95.5	88.3	95.0
	96 1re trim.	93.5	94.4	97.6	96.8	97.5	96.7	96.7	96.4
1996-97	**Annuel**	**93,4**	**97,8**	**97,0**	**97,4**	**97,3**	**96,4**	**93,1**	**96,6**
	96 2e trim.	94.8	97.4	97.5	98.2	97.1	95.9	96.7	98.3
	96 3e trim.	90.9	98.3	96.9	95.1	97.6	95.8	93.3	96.0
	96 4e trim.	92.9	97.4	97.0	98.0	97.1	96.5	89.5	94.8
	97 1re trim.	95.7	98.0	96.6	97.1	97.8	97.4	97.0	97.3
1997-98	**Annuel**	**95,6**	**97,6**	**98,1**	**98,0**	**98,1**	**96,4**	**97,7**	**98,1**
	97 2e trim.	96.1	97.2	98.0	98.5	98.6	97.0	97.4	99.2
	97 3e trim.	95.1	98.0	98.2	97.3	98.4	96.1	97.8	97.6
	97 4e trim.	95.5	97.7	97.9	97.9	97.5	96.4	97.7	97.9
	98 1re trim.	95.9	97.3	98.6	98.5	98.2	96.1	97.8	97.7
1998-99	**Annuel**	**95,1**	**97,6**	**97,2**	**98,1**	**98,3**	**96,6**	**97,3**	**98,3**
	98 2e trim.	96.0	96.0	97.4	98.1	98.4	96.5	97.4	98.5
	98 3e trim.	94.2	97.9	96.7	98.0	97.8	96.4	97.6	98.6
	98 4e trim.	95.7	98.5	97.7	98.1	98.4	96.6	97.2	97.5
	99 1re trim.	94.5	97.6	97.1	98.2	98.5	96.8	97.1	98.6

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.
Note : Veuillez noter que les définitions utilisées dans ce tableau diffèrent de celles utilisées dans le rapport de 1998. Il est donc possible que les chiffres portant sur la période allant de 1992 à 1998 ne correspondent pas à ceux du rapport de 1998.

4.3

Proportion de prestataires qui ont travaillé exactement deux semaines de plus que les exigences minimales

		Total	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Québec		Ontario
			Clarenville		Truro	Miramichi	Repentigny	Montréal C-E	Toronto Centre
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
1992-93	**Annuel**	**2,9**	**5,7**	**5,1**	**3,1**	**4,6**	**2,4**	**1,6**	**0,8**
	92 2e trim.	2.0	3.7	3.6	3.3	4.1	1.9	1.6	1.0
	92 3e trim.	3.6	8.9	6.8	3.9	5.4	2.4	1.3	0.7
	92 4e trim.	3.4	5.4	4.6	2.6	4.8	2.9	2.1	0.7
	93 1er trim.	2.1	3.9	3.6	3.1	3.6	2.1	1.4	0.9
1993-94	**Annuel**	**2,9**	**6.2**	**5,4**	**3,7**	**4,8**	**2,0**	**1,6**	**0,9**
	93 2e trim.	2.0	4.6	4.6	3.5	2.9	1.5	1.3	0.8
	93 3e trim.	3.7	6.0	6.8	4.1	7.3	2.5	1.8	0.7
	93 4e trim.	3.3	7.2	5.2	3.8	4.8	1.9	1.9	1.3
	94 1er trim.	2.2	5.5	3.5	3.3	3.8	2.0	1.4	0.8
1994-95	**Annuel**	**3,1**	**5,6**	**5,7**	**3,4**	**5,2**	**2,6**	**1,6**	**0,7**
	94 2e trim.	1.7	2.3	2.7	2.1	2.8	1.8	1.4	0.7
	94 3e trim.	3.8	5.9	7.5	5.0	5.1	2.9	1.4	0.4
	94 4e trim.	3.7	7.2	6.1	3.0	6.7	3.0	1.8	0.8
	95 1er trim.	2.5	4.8	4.1	4.0	3.5	2.0	1.8	1.1
1995-96	**Annuel**	**2,8**	**4,7**	**5,7**	**3,1**	**4,8**	**2,2**	**1,6**	**0,8**
	95 2e trim.	2.1	4.6	3.9	3.5	2.3	2.2	1.2	0.8
	95 3e trim.	3.4	5.3	7.4	5.2	7.5	2.6	1.4	0.2
	95 4e trim.	3.2	4.9	6.0	2.7	5.0	2.2	2.2	1.4
	96 1er trim.	1.9	3.4	3.1	1.6	3.6	1.7	1.3	1.1
1996-97	**Annuel**	**4,3**	**12,9**	**10,3**	**2,2**	**6,0**	**2,2**	**1,4**	**0,6**
	96 2e trim.	2.1	2.9	4.0	2.1	2.6	1.5	1.3	0.5
	96 3e trim.	6.7	24.5	16.6	4.4	6.5	3.3	1.4	0.6
	96 4e trim.	5.2	12.7	10.5	1.9	8.0	2.3	1.5	0.6
	97 1er trim.	2.0	6.1	4.4	1.3	2.8	1.6	1.2	0.9
1997-98	**Annuel**	**1,9**	**4,4**	**3,0**	**1,9**	**2,9**	**1,6**	**1,5**	**0,6**
	97 2e trim.	1.8	3.8	3.4	1.4	3.6	1.8	1.4	0.8
	97 3e trim.	2.3	4.5	5.1	1.7	3.1	1.8	1.5	0.3
	97 4e trim.	1.8	4.7	2.2	2.5	3.0	1.4	1.4	0.5
	98 1er trim.	1.5	3.8	2.7	1.3	1.9	1.5	1.5	1.1
1998-99	**Annuel**	**1,9**	**4,1**	**2,9**	**1,9**	**2,3**	**1,7**	**1,4**	**0,9**
	98 2e trim.	1.7	3.1	3.1	2.0	2.1	1.9	2.0	0.5
	98 3e trim.	2.4	6.5	4.1	3.1	2.4	2.2	1.4	0.9
	98 4e trim.	1.8	3.5	2.4	1.5	2.2	1.5	1.2	1.6
	99 1er trim.	1.6	3.5	2.4	1.5	2.9	1.2	0.9	0.8

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

Note : Veuillez noter que les définitions utilisées dans ce tableau diffèrent de celles utilisées dans le rapport de 1998. Il est donc possible que les chiffres portant sur la période allant de 1992 à 1998 ne correspondent pas à ceux du rapport de 1998.

4.2
Proportion de prestataires qui ont travaillé au moins deux semaines de plus que les exigences minimales (suite)

		Total	Ontario	Manitoba	Sask.	Alberta	C.-B.	C.-B.	Ontario
			Hamilton-Mountain	Saint-Boniface	Prince Albert	Calgary	Kelowna	Surrey	Yellowknife
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
1992-93	**Annuel**	**89,2**	**96,8**	**97,3**	**96,6**	**97,5**	**95,9**	**95,2**	**97,5**
	92 2e trim.	93,8	96,5	96,3	95,3	98,0	95,4	96,5	98,2
	92 3e trim.	85,8	98,0	98,6	97,2	98,2	96,7	94,6	99,2
	92 4e trim.	87,9	96,1	97,0	96,9	96,7	95,8	94,4	95,9
	93 1er trim.	92,1	96,5	96,8	96,5	97,5	95,9	96,1	96,5
1993-94	**Annuel**	**88,2**	**96,8**	**96,5**	**96,3**	**97,4**	**94,9**	**92,6**	**97,4**
	93 2e trim.	94,2	97,0	96,3	96,8	97,7	96,1	96,4	99,6
	93 3e trim.	82,8	97,4	97,6	96,4	97,5	95,6	91,9	95,2
	93 4e trim.	86,8	96,4	95,9	96,3	97,6	93,5	89,2	97,6
	94 1er trim.	91,7	96,4	96,0	95,7	96,7	95,5	95,4	97,5
1994-95	**Annuel**	**88,9**	**96,6**	**97,2**	**96,2**	**97,3**	**94,2**	**91,2**	**96,4**
	94 2e trim.	96,0	97,0	98,0	97,6	97,4	96,7	97,4	98,0
	94 3e trim.	85,0	97,4	96,6	97,1	97,3	94,0	91,6	98,2
	94 4e trim.	86,2	96,9	97,2	95,0	97,3	93,5	85,3	94,9
	95 1er trim.	91,5	95,2	97,1	96,2	97,3	93,5	95,9	95,1
1995-96	**Annuel**	**90,0**	**95,3**	**97,1**	**96,9**	**97,2**	**95,9**	**91,9**	**95,8**
	95 2e trim.	93,6	97,4	97,0	97,1	97,1	96,3	96,8	96,8
	95 3e trim.	85,9	96,2	98,0	96,8	97,1	95,7	90,2	95,8
	95 4e trim.	89,1	94,0	95,9	97,0	97,1	95,5	88,3	95,0
	96 1er trim.	93,5	94,4	97,6	96,8	97,5	96,7	96,7	96,4
1996-97	**Annuel**	**93,4**	**97,8**	**97,0**	**97,4**	**97,3**	**96,4**	**93,1**	**96,6**
	96 2e trim.	94,8	97,4	97,5	98,2	97,1	95,9	96,7	98,3
	96 3e trim.	90,9	98,3	96,9	95,1	97,6	95,8	93,3	96,0
	96 4e trim.	92,9	97,4	97,0	98,0	97,1	96,5	89,5	94,8
	97 1er trim.	95,7	98,0	96,6	97,1	97,8	97,4	97,0	97,3
1997-98	**Annuel**	**95,6**	**97,6**	**98,1**	**98,0**	**98,1**	**96,4**	**97,7**	**98,1**
	97 2e trim.	96,1	97,2	98,0	98,5	98,6	97,0	97,4	99,2
	97 3e trim.	95,1	98,0	98,2	97,3	98,4	96,1	97,8	97,6
	97 4e trim.	95,5	97,7	97,9	97,9	97,5	96,4	97,7	97,9
	98 1er trim.	95,9	97,3	98,6	98,5	98,2	96,1	97,8	97,7
1998-99	**Annuel**	**95,1**	**97,6**	**97,2**	**98,1**	**98,3**	**96,6**	**97,3**	**98,3**
	98 2e trim.	96,0	96,0	97,4	98,1	98,4	96,5	97,4	98,5
	98 3e trim.	94,2	97,9	96,7	98,0	97,8	96,4	97,6	98,6
	98 4e trim.	95,7	98,5	97,7	98,1	98,4	96,6	97,2	97,5
	99 1er trim.	94,5	97,6	97,1	98,2	98,5	96,8	97,1	98,6

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

Note : Veuillez noter que les définitions utilisées dans ce tableau diffèrent de celles utilisées dans le rapport de 1998. Il est donc possible que les chiffres portant sur la période allant de 1992 à 1998 ne correspondent pas à ceux du rapport de 1998.

4.3

Proportion de prestataires qui ont travaillé exactement deux semaines de plus que les exigences minimales

		Total	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Québec		Ontario
			Clarenville		Truro	Miramichi	Repentigny	Montréal C-E	Toronto Centre
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
1992-93	**Annuel**	**2,9**	**5,7**	**5,1**	**3,1**	**4,6**	**2,4**	**1,6**	**0,8**
	92 2e trim.	2,0	3,7	3,6	3,3	4,1	1,9	1,6	1,0
	92 3e trim.	3,6	8,9	6,8	3,9	5,4	2,4	1,3	0,7
	92 4e trim.	3,4	5,4	4,6	2,6	4,8	2,9	2,1	0,7
	93 1er trim.	2,1	3,9	3,6	3,1	3,6	2,1	1,4	0,9
1993-94	**Annuel**	**2,9**	**6,2**	**5,4**	**3,7**	**4,8**	**2,0**	**1,6**	**0,9**
	93 2e trim.	2,0	4,6	4,6	3,5	2,9	1,5	1,3	0,8
	93 3e trim.	3,7	6,0	6,8	4,1	7,3	2,5	1,8	0,7
	93 4e trim.	3,3	7,2	5,2	3,8	4,8	1,9	1,9	1,3
	94 1er trim.	2,2	5,5	3,5	3,3	3,8	2,0	1,4	0,8
1994-95	**Annuel**	**3,1**	**5,6**	**5,7**	**3,4**	**5,2**	**2,6**	**1,6**	**0,7**
	94 2e trim.	1,7	2,3	2,7	2,1	2,8	1,8	1,4	0,7
	94 3e trim.	3,8	5,9	7,5	5,0	5,1	2,9	1,4	0,4
	94 4e trim.	3,7	7,2	6,1	3,0	6,7	3,0	1,8	0,8
	95 1er trim.	2,5	4,8	4,1	4,0	3,5	2,0	1,8	1,1
1995-96	**Annuel**	**2,8**	**4,7**	**5,7**	**3,1**	**4,8**	**2,2**	**1,6**	**0,8**
	95 2e trim.	2,1	4,6	3,9	3,5	2,3	2,2	1,2	0,8
	95 3e trim.	3,4	5,3	7,4	5,2	7,5	2,6	1,4	0,2
	95 4e trim.	3,2	4,9	6,0	2,7	5,0	2,2	2,2	1,4
	96 1er trim.	1,9	3,4	3,1	1,6	3,6	1,7	1,3	1,1
1996-97	**Annuel**	**4,3**	**12,9**	**10,3**	**2,2**	**6,0**	**2,2**	**1,4**	**0,6**
	96 2e trim.	2,1	2,9	4,0	2,1	2,6	1,5	1,3	0,5
	96 3e trim.	6,7	24,5	16,6	4,4	6,5	3,3	1,4	0,6
	96 4e trim.	5,2	12,7	10,5	1,9	8,0	2,3	1,5	0,6
	97 1er trim.	2,0	6,1	4,4	1,3	2,8	1,6	1,2	0,9
1997-98	**Annuel**	**1,9**	**4,4**	**3,0**	**1,9**	**2,9**	**1,6**	**1,5**	**0,6**
	97 2e trim.	1,8	3,8	3,4	1,4	3,6	1,8	1,4	0,8
	97 3e trim.	2,3	4,5	5,1	1,7	3,1	1,8	1,5	0,3
	97 4e trim.	1,8	4,7	2,2	2,5	3,0	1,4	1,4	0,5
	98 1er trim.	1,5	3,8	2,7	1,3	1,9	1,5	1,5	1,1
1998-99	**Annuel**	**1,9**	**4,1**	**2,9**	**1,9**	**2,3**	**1,7**	**1,4**	**0,9**
	98 2e trim.	1,7	3,1	3,1	2,0	2,1	1,9	2,0	0,5
	98 3e trim.	2,4	6,5	4,1	3,1	2,4	2,2	1,4	0,9
	98 4e trim.	1,8	3,5	2,4	1,5	2,2	1,5	1,2	1,6
	99 1er trim.	1,6	3,5	2,4	1,5	2,9	1,2	0,9	0,8

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

Note : Veuillez noter que les définitions utilisées dans ce tableau diffèrent de celles utilisées dans le rapport de 1998. Il est donc possible que les chiffres portant sur la période allant de 1992 à 1998 ne correspondent pas à ceux du rapport de 1998.

4.3

Proportion de prestataires qui ont travaillé exactement deux semaines de plus que les exigences minimales (suite)

		Total	Ontario	Manitoba	Sask.	Alberta	C.-B.	C.-B.	T.N.-O.
			Hamilton-Mountain	Saint-Boniface	Prince Albert	Calgary	Kelowna	Surrey	Yellowknife
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
1992-93	**Annuel**	**2,9**	**1,3**	**1,1**	**1,6**	**1,3**	**2,0**	**3,9**	**1,8**
	92 2e trim.	2,0	1,3	1,3	1,5	1,2	2,2	1,5	1,2
	92 3e trim.	3,6	0,7	1,0	1,6	1,2	1,7	4,9	1,5
	92 4e trim.	3,4	1,7	0,8	1,8	1,4	2,3	6,0	1,7
	93 1er trim.	2,1	1,5	1,6	1,4	1,3	1,5	1,5	3,2
1993-94	**Annuel**	**2,9**	**1,4**	**1,4**	**1,7**	**1,0**	**1,9**	**3,3**	**1,7**
	93 2e trim.	2,0	1,4	1,9	2,1	1,1	1,3	1,5	1,1
	93 3e trim.	3,7	1,3	0,8	1,5	1,0	2,4	4,0	1,0
	93 4e trim.	3,3	1,3	1,0	2,0	1,0	2,0	4,6	2,4
	94 1er trim.	2,2	1,6	2,0	1,1	1,1	1,7	2,0	2,1
1994-95	**Annuel**	**3,1**	**2,9**	**1,4**	**1,7**	**1,6**	**1,8**	**2,6**	**1,8**
	94 2e trim.	1,7	1,1	1,5	0,7	1,9	1,4	1,4	0,8
	94 3e trim.	3,8	3,0	1,6	1,7	1,3	1,5	4,2	1,8
	94 4e trim.	3,7	3,1	1,4	2,1	1,6	2,0	2,7	2,8
	95 1er trim.	2,5	4,2	1,2	1,6	1,6	1,9	1,8	1,2
1995-96	**Annuel**	**2,8**	**2,4**	**2,0**	**1,6**	**1,8**	**1,7**	**1,9**	**1,1**
	95 2e trim.	2,1	2,2	0,7	2,3	1,7	1,4	1,4	0,7
	95 3e trim.	3,4	2,1	2,4	1,5	1,1	1,3	2,5	0,3
	95 4e trim.	3,2	2,4	3,4	1,5	2,3	2,2	2,1	1,7
	96 1er trim.	1,9	3,0	0,7	1,1	2,1	1,3	1,2	1,2
1996-97	**Annuel**	**4,3**	**1,9**	**1,2**	**1,4**	**1,7**	**2,0**	**3,7**	**1,8**
	96 2e trim.	2,1	1,8	1,2	0,6	2,3	1,6	2,9	1,4
	96 3e trim.	6,7	2,0	0,6	1,7	1,7	2,8	4,7	0,4
	96 4e trim.	5,2	2,3	2,1	2,1	1,4	2,2	4,5	2,3
	97 1er trim.	2,0	1,2	0,7	1,1	1,3	1,5	1,8	3,1
1997-98	**Annuel**	**1,9**	**1,3**	**1,0**	**1,0**	**0,9**	**1,5**	**1,2**	**1,3**
	97 2e trim.	1,8	1,4	1,1	0,5	1,0	1,2	1,7	1,2
	97 3e trim.	2,3	1,2	1,4	1,6	0,7	1,0	1,4	2,4
	97 4e trim.	1,8	1,3	1,0	0,6	0,8	1,7	1,2	1,3
	98 1er trim.	1,5	1,3	0,4	1,6	1,2	1,6	0,8	0,4
1998-99	**Annuel**	**1,9**	**1,4**	**1,8**	**1,0**	**1,0**	**1,2**	**1,5**	**1,2**
	98 2e trim.	1,7	1,8	1,5	1,5	0,9	1,2	0,9	1,1
	98 3e trim.	2,4	1,9	1,6	0,9	0,8	1,2	1,6	0,7
	98 4e trim.	1,8	1,1	1,4	1,0	0,8	1,3	1,8	2,2
	99 1er trim.	1,6	0,9	3,2	0,7	1,4	1,1	1,4	0,5

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

Note : Veuillez noter que les définitions utilisées dans ce tableau different de celles utilisées dans le rapport de 1998. Il est donc possible que les chiffres portant sur la période allant de 1992 à 1998 ne correspondent pas à ceux du rapport de 1998.

4.3

Proportion de prestataires qui ont travaillé exactement deux semaines de plus que les exigences minimales (suite)

		Total	Ontario	Manitoba	Sask.	Alberta	C.-B.	C.-B.	T.N.-O.
			Hamilton-Mountain	Saint-Boniface	Prince Albert	Calgary	Kelowna	Surrey	Yellowknife
		(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
1992-93	**Annuel**	**2,9**	**1,3**	**1,1**	**1,6**	**1,3**	**2,0**	**3,9**	**1,8**
	92 2e trim.	2,0	1,3	1,3	1,5	1,2	2,2	1,5	1,2
	92 3e trim.	3,6	0,7	1,0	1,6	1,2	1,7	4,9	1,5
	92 4e trim.	3,4	1,7	0,8	1,8	1,4	2,3	6,0	1,7
	93 1er trim.	2,1	1,5	1,6	1,4	1,3	1,5	1,5	3,2
1993-94	**Annuel**	**2,9**	**1,4**	**1,4**	**1,7**	**1,0**	**1,9**	**3,3**	**1,7**
	93 2e trim.	2,0	1,4	1,9	2,1	1,1	1,3	1,5	1,1
	93 3e trim.	3,7	1,3	0,8	1,5	1,0	2,4	4,0	1,0
	93 4e trim.	3,3	1,3	1,0	2,0	1,0	2,0	4,6	2,4
	94 1er trim.	2,2	1,6	2,0	1,1	1,1	1,7	2,0	2,1
1994-95	**Annuel**	**3,1**	**2,9**	**1,4**	**1,7**	**1,6**	**1,8**	**2,6**	**1,8**
	94 2e trim.	1,7	1,1	1,5	0,7	1,9	1,4	1,4	0,8
	94 3e trim.	3,8	3,0	1,6	1,7	1,3	1,5	4,2	1,8
	94 4e trim.	3,7	3,1	1,4	2,1	1,6	2,0	2,7	2,8
	95 1er trim.	2,5	4,2	1,2	1,6	1,6	1,9	1,8	1,2
1995-96	**Annuel**	**2,8**	**2,4**	**2,0**	**1,6**	**1,8**	**1,7**	**1,9**	**1,1**
	95 2e trim.	2,1	2,2	0,7	2,3	1,7	1,4	1,4	0,7
	95 3e trim.	3,4	2,1	2,4	1,5	1,1	1,3	2,5	0,3
	95 4e trim.	3,2	2,4	3,4	1,5	2,3	2,2	2,1	1,7
	96 1er trim.	1,9	3,0	0,7	1,1	2,1	1,3	1,2	1,2
1996-97	**Annuel**	**4,3**	**1,9**	**1,2**	**1,4**	**1,7**	**2,0**	**3,7**	**1,8**
	96 2e trim.	2,1	1,8	1,2	0,6	2,3	1,6	2,9	1,4
	96 3e trim.	6,7	2,0	0,6	1,7	1,7	2,8	4,7	0,4
	96 4e trim.	5,2	2,3	2,1	2,1	1,4	2,2	4,5	2,3
	97 1er trim.	2,0	1,2	0,7	1,1	1,3	1,5	1,8	3,1
1997-98	**Annuel**	**1,9**	**1,3**	**1,0**	**1,0**	**0,9**	**1,5**	**1,2**	**1,3**
	97 2e trim.	1,8	1,4	1,1	0,5	1,0	1,2	1,7	1,2
	97 3e trim.	2,3	1,2	1,4	1,6	0,7	1,0	1,4	2,4
	97 4e trim.	1,8	1,3	1,0	0,6	0,8	1,7	1,2	1,3
	98 1er trim.	1,5	1,3	0,4	1,6	1,2	1,6	0,8	0,4
1998-99	**Annuel**	**1,9**	**1,4**	**1,8**	**1,0**	**1,0**	**1,2**	**1,5**	**1,2**
	98 2e trim.	1,7	1,8	1,5	1,5	0,9	1,2	0,9	1,1
	98 3e trim.	2,4	1,9	1,6	0,9	0,8	1,2	1,6	0,7
	98 4e trim.	1,8	1,1	1,4	1,0	0,8	1,3	1,8	2,2
	99 1er trim.	1,6	0,9	3,2	0,7	1,4	1,1	1,4	0,5

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

Note : Veuillez noter que les définitions utilisées dans ce tableau diffèrent de celles utilisées dans le rapport de 1998. Il est donc possible que les chiffres portant sur la période allant de 1992 à 1998 ne correspondent pas à ceux du rapport de 1998.

ANNEXE 5

Administration du régime

5.1 Remboursement de cotisations

5.2 Programme pour l'embauche de nouveaux travailleurs et Programme fédéral pour l'embauche de jeunes travailleurs

5.1

Remboursement de cotisations

	Personnes remboursées		Montants remboursés	
	1997	% de 1997 Total	1997	% de 1997 Total
Secteur d'activité				
Secteurs non classés	18 300	2,6	552 438	2,8
Agriculture et secteurs connexes	18 720	2,7	527 788	2,6
Pêche et piégeage (sauf T4F)	970	0,1	39 539	0,2
Exploitation forestière et foresterie	4 260	0,6	130 603	0,7
Exploitation minière et puits de pétrole	2 570	0,4	71 332	0,4
Fabrication	68 020	9,8	1 945 578	9,7
Construction	28 580	4,1	862 665	4,3
Transport et entreposage	15 420	2,2	434 130	2,2
Communication et autres services	14 710	2,1	361 126	1,8
Commerce de gros	26 750	3,9	820 587	4,1
Commerce de détail	119 070	17,2	3 548 934	17,7
Finances et assurances	9 760	1,4	303 930	1,5
Agent immobilier et agent d'assurance	8 830	1,3	256 550	1,3
Services commerciaux	56 510	8,1	1 518 942	7,6
Services gouvernementaux	29 230	4,2	813 074	4,1
Éducation	59 630	8,6	1 503 050	7,5
Santé et services sociaux	46 180	6,7	1 296 052	6,5
Hébergement et restauration	94 490	13,6	2 916 874	14,6
Autres services	71 950	10,4	2 125 826	10,6
Sexe				
Hommes	282 570	40,7	8 249 555	41,2
Femmes	411 380	59,3	11 779 463	58,8
Âge				
Moins de 25 ans	288 540	41,6	8 880 289	44,3
25 à 44	258 600	37,3	7 250 965	36,2
45 à 54	75 390	10,9	2 036 578	10,2
55 et plus	71 420	10,3	1 861 186	9,3
Total national	693 950	100,0	20 029 018	100,0

Source : T4 supplémentaire.

5.2 Programme pour l'embauche de nouveaux travailleurs et Programme fédéral pour l'embauche de jeunes travailleurs

Programme pour l'embauche de nouveaux travailleurs

Ce programme offrait, pendant deux ans, une aide provisoire aux petites entreprises qui subissaient une hausse de leurs cotisations patronales d'assurance-emploi. Les entreprises admissibles étaient celles qui avaient embauché de nouveaux salariés et celles dont les salariés à temps partiel avaient payé des cotisations d'assurance-emploi pour la première fois, à cause de la nouvelle règle de l'assujettissement dès le premier dollar de rémunération gagné. Dans le cadre du programme, les petites entreprises avaient droit à un allégement de leurs cotisations d'assurance-emploi en 1997 et en 1998. Celles dont les cotisations patronales versées étaient d'au plus 60 000 dollars en 1996 étaient admissibles à un allégement maximal de 10 000 dollars par année. Selon les taux de salaires et la proportion de salariés à temps partiel, les entreprises qui comptaient au plus 100 salariés pouvaient avoir droit à un remboursement de leurs cotisations.

Les entreprises pouvaient toucher un remboursement correspondant à 100 pour cent, en 1997, et à 25 pour cent, en 1998, de toute hausse de cotisations qui dépassait de 250 dollars les cotisations versées en 1996. Dans le cas des entreprises qui avaient versé entre 50 000 dollars et 60 000 dollars en 1996, le remboursement maximal était réduit progressivement d'un dollar par dollar de cotisations (p. ex., une entreprise qui avait versé 52 000 dollars de cotisations en 1996 ne pouvait toucher un remboursement annuel supérieur à 8 000 dollars).

Programme fédéral pour l'embauche de jeunes travailleurs

En 1999, un nouveau programme appelé Programme fédéral pour l'embauche de jeunes travailleurs a été mis en œuvre. Selon ce nouveau programme, les employeurs qui embauchent des jeunes de 18 à 24 ans en 1999 et 2000 ont droit à un allégement de leurs cotisations patronales d'assurance-emploi. Tous les employeurs, non seulement les petites entreprises, qui donnent plus d'emplois aux jeunes de 18 à 24 ans, soit en créant des emplois ou en faisant travailler davantage leurs jeunes travailleurs, sont maintenant admissibles à un allégement de leurs cotisations. En vertu du programme, le montant total des cotisations versées par un employeur pour ses jeunes travailleurs en 1999 et en 2000 ne dépassera pas le montant versé en 1998. Lorsque les cotisations versées dépasseront ce montant de base, l'employeur obtiendra un allégement. Le montant de l'allégement sera établi en fonction de la hausse de la rémunération assurable du groupe cible, par rapport à l'année de référence 1998, multipliée par le taux de cotisation patronale. L'allégement n'est pas plafonné.

Il est prévu que les remboursements versés dans le cadre de ce programme se chiffreront à 100 millions de dollars par année, mais encore une fois, le montant exact sera fonction du nombre de jeunes que les entreprises embaucheront réellement et de la rémunération qu'elles leur verseront. D'après l'expérience acquise dans le cadre du Programme pour l'embauche de nouveaux travailleurs, il a été décidé d'adopter une attitude proactive pour faire en sorte que tous les employeurs admissibles reçoivent rapidement les remboursements auxquels ils ont droit, plutôt que d'attendre leurs demandes.

Tous les employeurs peuvent participer à ce programme. Ils trouveront auprès de tous les bureaux de services fiscaux et centres fiscaux des renseignements sur le programme et sur ce qu'ils doivent faire pour participer au programme. Des copies du *Guide de l'employeur – Retenues à la source – Renseignements de base* sont distribuées dans les bureaux de l'Agence des douanes et du revenu du Canada. Le guide se trouve également sur Internet, à l'adresse *http://www.rc.gc.ca* (publications fréquemment demandées).